

# **Bericht 2004**

**der Universität Osnabrück**

**Umweltbericht (Betrieb)**

**Sozialbericht (Betrieb)**

**Ökonomie**

**Nachhaltigkeitsprogramm  
2004/2005 (Betrieb)**

**Serviceeinrichtungen**

1	<b>Vorwort des Präsidenten</b>
	<b>Die Universität Osnabrück</b>
2	Profil der Hochschule
3	Nachhaltige Entwicklung
4	Nachhaltigkeitsbericht
	<b>Umweltbericht</b>
5	Energie – Strom
6	Energie – Wärme
8	Abfall und Gefahrstoffe
10	Wasser
11	Bauen und Naturschutz Botanischer Garten
12	Beschaffung
13	Verkehr
14	Information, Motivation & Beteiligung
	<b>Sozialbericht</b>
15	Organisationsentwicklung
18	Personalentwicklung
20	Frauenförderung / Gleichstellung
22	Arbeitssicherheit
23	Gesundheitsförderung
24	Integration von schwerbehinderten Menschen
25	<b>Ökonomische Situation</b>
26	<b>Nachhaltigkeitsprogramm</b>
	<b>Serviceeinrichtungen</b>
29	Universitätsbibliothek
30	Rechenzentrum
31	Zentrum virtUOS
32	Psychosoziale Beratungsstelle (psb)
33	Zentrale Studienberatung (ZSB)
34	Zentrum für Lehrerbildung (ZLB)
35	Akademisches Auslandsamt (AAA)
36	Studierendensekretariat (Dez. 5)
37	Zentrum für Hochschulsport (ZfH)
38	Stabsstelle WWT
39	Osnabrücker Friedensgespräche
40	<b>Lageplan</b>

# VORWORT DES PRÄSIDENTEN

## PROF. DR. RAINER KÜNZEL



»Dieser Bericht ist ein Anfang, umfassend Rechenschaft abzulegen. Weder erhebt er Anspruch auf Allgemeingültigkeit noch auf die Erfassung aller Elemente einer nachhaltigen Entwicklung. Der Bericht ist die Basis, auf ihr werden wir weiter arbeiten.«

Sehr geehrte Damen und Herren, vor mehr als zehn Jahren haben 179 Staats- und Regierungschefs auf der Umweltkonferenz von Rio de Janeiro das noch abstrakte Leitbild der „Nachhaltigen Entwicklung“ geprägt. Nach dieser Definition umfasst das weite Thema Nachhaltigkeit neben der Ressourcenschonung und dem Schutz der Natur auch die sozialen und ökonomischen Lebensbedingungen von mehr als sechs Milliarden Menschen auf dieser Erde. Auch in unserer westlichen Welt müssen wir uns allen Facetten dieses Nachhaltigkeitsprinzips stellen. Für eine Hochschule unserer Größenordnung gilt dies erst recht. Deshalb bauen wir unseren bisherigen Umweltbericht zum Nachhaltigkeitsbericht aus und informieren zusätzlich zu den Stoff- und Energieströmen unserer Universität auch über unsere sozialen Leistungen sowie die finanzielle Situation der Hochschule. In Zeiten steigender Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen kommt einer solchen freiwilligen öffentlichen Rechenschaft besondere Bedeutung zu. Dies gilt sowohl in ökologischer, sozialer als auch in finanzieller Hinsicht. Ein

anspruchsvoller Bericht zur Nachhaltigkeit setzt wichtige Impulse. Er kann die Kultur der Hochschule und ihre Einbettung in die Gesellschaft positiv beeinflussen. Denn Hochschulen haben einen herausragenden Stellenwert im globalen Prozess. Als integrative Ausbildungsstätten künftiger Generationen und als Motor wissenschaftlicher Erkenntnisse haben Universitäten die Möglichkeit, diese institutionelle Verantwortung auf breiter Basis wahrzunehmen. Kurzum: Die Institution Hochschule ist gefordert, innovative und nachhaltige Prozesse als lernende Organisation selbst zu verinnerlichen. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht geben wir ein Signal. Wir sind bereit, die von der Gesellschaft zugeschriebene Verantwortung zu übernehmen. Um die Prozesse auf dem Weg zur Nachhaltigkeit weiter zu entwickeln, bedarf es eines fortwährenden Diskurses. Dafür suchen wir den offenen Dialog mit allen Hochschulangehörigen, aber auch mit gleichgesinnten anderen Hochschulen, Institutionen und der breiten Öffentlichkeit.

Die Universität Osnabrück hat schon Anfang der neunziger Jahre die Förderung des

Umweltschutzes in Theorie und Praxis als Aufgabe gesehen. Seitdem wurde in vielfältiger Weise an der Umsetzung dieser Aufgabe gearbeitet. Erstmals in einem Bericht veröffentlicht wurden unsere Bemühungen 2002. Die damit gemachten positiven Erfahrungen gaben den ausschlaggebenden Impuls für die Weiterentwicklung hin zum Nachhaltigkeitsbericht. Wir wollen zeigen, dass uns nicht nur die Umwelt im ökologischen Sinne am Herzen liegt. Auch an der Verbesserung der sozialen Umwelt hier an der Universität wird stetig gearbeitet. Und so wird der Sozialbericht Auskunft geben über unsere Anstrengungen in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung, Frauenförderung und Gleichstellung, Integration von Schwerbehinderten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsfürsorge. Da bei einer nachhaltigen Entwicklung die Bereiche ökologische Verantwortung und soziale Gerechtigkeit im Einklang stehen müssen mit der ökonomischen Effizienz, gibt Ihnen der Ökonomieteil Auskunft über die finanzielle Situation der Hochschule.

Als erste Hochschule, die einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegt, mussten wir eine ganz eigene Struktur und Gliederung für unsere Aktivitäten finden. Ich glaube, es ist uns gut gelungen und Sie erhalten bei der Lektüre dieses Berichtes einen guten Einblick in das „nachhaltige Unternehmen Universität Osnabrück“.

- Weitere Informationen: [www.uni-osnabrueck.de](http://www.uni-osnabrueck.de)
- 1.380 Uni-Beschäftigte  
Stand 09.01.04  
10.713 Studierende  
Stand WS 03/04
- ▲ Pressestelle:  
0541/969-4114

# DIE UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

## PROFIL DER HOCHSCHULE

2



Die Universität Osnabrück, 1973 gegründet, nahm zum Sommersemester 1974 ihren Lehrbetrieb auf. Seitdem hat sie sich zu einer Hochschule mit einem eigenen ausgeprägten Profil entwickelt, dies gilt gleichermaßen sowohl für die Lehre als auch für die Forschung. Um den hohen Standard in Forschung und Lehre zu erhalten, wurden bereits in den neunziger Jahren in einem Modellprojekt die Wissenschaftsbereiche umfassend evaluiert. Zu den hohen Qualitätsanforderungen der Universität Osnabrück gehört es ebenfalls, ihre neuen Studienprogramme akkreditieren zu lassen. Derzeit haben bereits vier Bachelor- und drei Masterprogramme dieses Verfahren erfolgreich durchlaufen.

Die zentrale räumliche Einbindung der Universität in die Stadt spiegelt eine regionale Verbundenheit wider, die sich in zahlreichen gemeinsamen Projekten, wie beispielweise den „Osnabrücker Friedensgesprächen“, niederschlägt.

### Studienangebot

Zehn Fachbereiche mit insgesamt ca. 65 Studiengängen bieten den rund 11.000 Studierenden eine wissenschaftlich bestens fundierte Ausbildung. Zurzeit werden die Studienprogramme auf moderne, europäisch ausgerichtete Bachelor- und Masterstrukturen umgestellt. Damit eröffnet die Universität ihren Absolventen hervorragende Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Neue Studienangebote sowie weiterführende Promotionsprogramme runden die universitären Ausbildungsmöglichkeiten ab.

### Forschung

Ebenso wie die Lehre orientiert sich auch die Forschung an der Universität Osnabrück an hohen internationalen Standards. Zahlreiche interdisziplinär angelegte Institute zeugen vom Innovationspotenzial der wissenschaftlichen Forschung an der Universität Osnabrück. Dazu gehören unter anderem das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, das Institut für Umweltsystemforschung, das Institut für Kognitionswissenschaft, das Institut für Kulturgeschichte der Frühen Neuzeit und das European Legal Studies Institute. Mit einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 1999 finanzierten Sonderforschungsbereich zum Thema Membranproteine sowie mit einer ganzen Reihe von Graduiertenkollegs ist die Universität in der internationalen Spitzenforschung vertreten.

### Infrastruktur

Nicht zuletzt zählt die Universität Osnabrück zu einem der größten Arbeitgeber in der Region. Rund 1.400 Beschäftigte stellen einen großen Wirtschaftsfaktor für die Entwicklung von Stadt und Umland dar. Ihre besondere Atmosphäre erhält die Universität dadurch, dass sie in die historische Stadt Osnabrück hineingewachsen ist. Die Geisteswissenschaften wurden in die Innenstadt integriert und am Westerberg entstanden das naturwissenschaftlich-mathematische Zentrum und der Botanische Garten. Der Lageplan ist am Ende dieses Berichtes abgebildet. Die aktuelle medienrelevante Hauptnutzfläche (HNF<sub>medien</sub>) beträgt 72.011 m<sup>2</sup>. Hierbei ist bereits die Fremdnutzung wie etwa durch das Studentenwerk abgerechnet.

Diese HNF<sub>medien</sub> wird als Bezugsgröße für die spezifischen Verbrauchsrechnungen der Stoff- und Energieströme im Umweltbericht zugrunde gelegt.

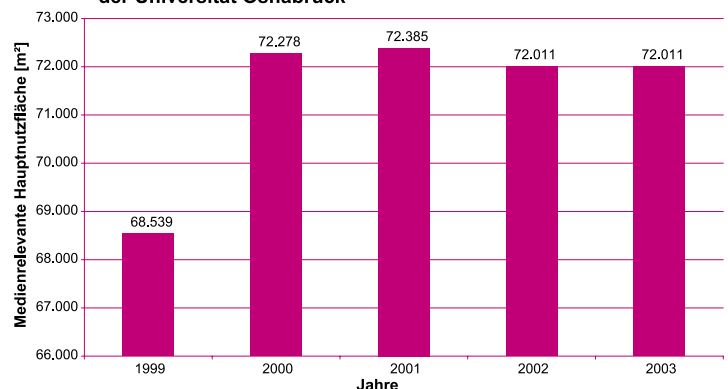
### Fachbereiche der Universität Osnabrück:

- Sozialwissenschaften
- Kultur- und Geowissenschaften
- Erziehungs- und Kulturwissenschaften
- Physik
- Biologie / Chemie
- Mathematik / Informatik
- Sprach- und Literaturwissenschaft
- Humanwissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften
- Rechtswissenschaften

### Interdisziplinäre Institute der Universität Osnabrück:

- IMIS / Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien
- USF / Institut für Umweltsystemforschung
- IKW / Institut für Kognitionswissenschaften
- IKFN / Institut für Kulturgeschichte der Frühen Neuzeit
- InES / Institut für Europäische Studien

Entwicklung der medienrelevanten Hauptnutzfläche (HNF<sub>medien</sub>) der Universität Osnabrück



# NACHHALTIGE ENTWICKLUNG INTEGRATIONSHERAUSFORDERUNG



»Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen heutiger Generationen Rechnung trägt, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen, ihren eigenen Bedürfnissen Rechnung zu tragen, zu gefährden.«

Brundtland-Kommission, 1987

## Nachhaltige Entwicklung

Nachhaltigkeit (Sustainability) beschreibt einen Zustand menschlicher Wohlfahrt, in dem keine Ausbeutung stattfindet und die Natur nicht irreversibel geschädigt wird. Den kommenden Generationen soll demnach ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen werden. Darin soll die Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen, die gesellschaftliche Solidarität und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Seit der Vorlage des Abschlussberichtes „Our Common Future“ der Brundtland-Kommission der Vereinten Nationen (1987), spätestens aber seit der Konferenz der Vereinten Nationen in Rio de Janeiro (1992) ist die Diskussion über eine nachhaltig zukunftsverträgliche Entwicklung aus der wissenschaftlichen und politischen Diskussion nicht mehr wegzudenken.

## Nachhaltige Entwicklung / Sustainable Development

Ökologische Verantwortung

Soziale Verpflichtung

Ökonomische Effizienz

## Copernicus Charta

Die Universität trägt dieser Vision Rechnung und hat bereits frühzeitig die Copernicus-Charta unterzeichnet. Diese Charta ist eine Selbstverpflichtungserklärung europäischer Hochschulen. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich die Hochschulen dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung. Die zehn Handlungsprinzipien der Charta sind allgemeiner Natur und stellen einen Handlungsrahmen dar. Dazu gehören Forderungen nach Interdisziplinarität und Weiterbildung ebenso wie die Unterstützung nachhaltiger Konsummuster der Hochschulangehörigen. Aufgabe der Hochschule ist es, diese Prinzipien entsprechend der lokalen Gegebenheiten umzusetzen.

## Universität Osnabrück

Durch die soziale Einbettung der Universität wird die globale Vision der Nachhaltigkeit auch für das Management von Hochschulen immer wichtiger. Die Hochschule steht vor der von der Brundtland-Kommission beschriebenen Aufgabe, ökologische und soziale Anliegen wirksam zu befriedigen, deren Management in das konventionelle ökonomische

Management zu integrieren und auf diese Weise eine nachhaltige Struktur aufzubauen. Die Verabschiedung der Umweltleitlinien der Universität Osnabrück (1997), die Umsetzung des Projektes „Entwicklung des Osnabrücker Umweltmanagementsystems für Hochschulen“ (1996-1999), die Besetzung einer festen Stelle für die Umweltkoordination sowie der erste Umweltbericht (2002) haben bereits Zeichen gesetzt. Nun gilt es, diesen Prozess über die Umweltfragen hinaus weiterzuführen. Damit nimmt die Universität die große Chance wahr, ökologische, soziale und ökonomische Dimensionen in eine angemessene Balance zu bringen.

## Betrieb

In diesem ersten Bericht stellen wir die Betriebsabläufe unserer Universität in den Mittelpunkt. Wir zeigen, dass an unserer Hochschule nachhaltige Entwicklung auch im Betriebsalltag stattfindet. Bei rund 1.400 Beschäftigten stellen wir uns damit einer wichtigen Herausforderung. Nur so kann die Lebens- und Arbeitsplatzqualität aller Hochschulangehörigen kontinuierlich verbessert werden.

## Forschung und Lehre

In Forschung und Lehre werden die Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung schon seit langem in vielfältiger Weise berücksichtigt. Darüber soll jedoch zu gegebener Zeit an einer anderen Stelle berichtet werden.

- Copernicus Charta: [www.copernicus-campus.org](http://www.copernicus-campus.org)

# NACHHALTIGKEITSBERICHT INTEGRATIONSHERAUSFORDERUNG

4



»Wir berichten zusammenfassend über die ökologische Verantwortung, die soziale Verpflichtung und die ökonomische Situation des Betriebes der Universität Osnabrück.«

## Stärken und Schwächen

Unser Bericht schildert die Aktivitäten des Betriebs der Hochschule verständlich und lebensnah. Dabei kann die Universität ihre Leistungen und ihren Beitrag zur Förderung des ökologischen Gleichgewichts, der sozialen Gerechtigkeit und der ökonomischen Effizienz darstellen. Wir sprechen aber auch offen die Schwierigkeiten an, die sich in den einzelnen Bereichen ergeben. So werden Stärken und Schwächen in einen Gesamtzusammenhang gesetzt.

## Inhalte des Berichts

Der Bericht setzt sich aus den Komponenten Umweltbericht, Sozialbericht und Darstellung der ökonomischen Situation zusammen. Im Anschluss findet sich ein Nachhaltigkeitsprogramm, das die geplanten Maßnahmen dokumentiert. Abschließend wird über die universitäre Besonderheit der Serviceeinrichtungen berichtet.

## Nachhaltigkeitsbericht

### Umweltbericht

### Sozialbericht

### Ökonomische Situation

### Programm 2004/2005

### Serviceeinrichtungen

## Umweltbericht

Der Umweltbericht gibt Auskunft über die ökologische Situation des Betriebs der Universität Osnabrück. Da Umweltauswirkungen nicht vollständig vermieden werden können, ist unser Ziel eine möglichst starke Verringerung schädlicher Auswirkungen. Die Stoff- und Energieströme der Universität werden dargestellt und wir beschreiben, was zur Beteiligung, Information und Motivation der Hochschulangehörigen für den Umweltschutz passiert. Die Gesamtziele und Handlungsgrundsätze des Umweltschutzes basieren dabei auf den Umweltleitlinien. Diese wurden bereits 1997 vom Senat der Universität Osnabrück verabschiedet.

## Sozialbericht

Der Sozialbericht stellt Ziele, Maßnahmen und Leistungen sowie die dadurch erzielten Wirkungen der mitarbeiter- und gesellschaftsbezogenen Hochschulaktivitäten dar. Die Universität muss dabei unterschiedlichen Anspruchsgruppen gerecht werden. Wir dokumentieren, wie soziale Verpflichtung im Betrieb der Hochschule wahrgenommen wird und berichten über Organisations- und Personalentwicklung, Frauenförderung und Gleichstellung, Integration von Behinderten,

Arbeitsicherheit und Gesundheitsfürsorge.

## Ökonomische Situation

Die Finanzlage der Hochschule hat sich in den letzten Jahren aufgrund von Einsparzwängen dramatisch verschlechtert. Der Ökonomieteil gibt einen Einblick in die derzeitige Situation. Ein ausführlicher Bericht dazu ist hier nicht möglich, wird aber in der kommenden Berichterstattung seinen Platz finden.

## Nachhaltigkeitsprogramm 2004/2005 (Betrieb)

Das Programm formuliert Maßnahmen und Ziele (strategisch und operativ), die bis zum nächsten Bericht umgesetzt werden sollen. Dabei sind jeweils der geplante Termin und die Zuständigkeiten (Verantwortlichkeiten) ein wichtiger Bestandteil. Ziele der Vergangenheit sind dabei eine Grundlage zur Beurteilung der Gegenwart.

## Serviceeinrichtungen

Serviceeinrichtungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Hochschule. Sie tragen soziale Verantwortung den Studierenden, den Mitarbeitern und der Hochschule gegenüber. Deshalb wird auf den folgenden Seiten eine Auswahl unserer Serviceeinrichtungen ausführlich beschrieben. Daraus geht hervor, wie und mit welchen Schwerpunkten dort gearbeitet wird und wie sich jede einzelne Institution im Kontext der nachhaltigen Entwicklung wiederfindet.

• Ansprechpartnerin:  
Jutta Essl  
Umweltkoordinatorin  
0541/969-2242

■ Umweltleitlinien:  
[www.uni-osnabrueck.de/umwelt](http://www.uni-osnabrueck.de/umwelt)

# UMWELTBERICHT ENERGIE - STROM



## Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

### Erneuerung der Beleuchtung im Geb.15 (EW)

Große Teile der Beleuchtung im Geb.15 wurden in den Jahren 2001 und 2002 erneuert. Die Lichtqualität wurde verbessert und die Anschlussleistung um rund 60 Prozent reduziert. Bereits in 2001 wurden 7.118 kWh und in 2002 dann 25.270 kWh weniger Strom verbraucht. Das ganze Ausmaß an Einsparung wird erst durch die reduzierten Verbrauchswerte des Jahres 2003 wiedergegeben. Dabei ist aber bereits die Tendenz zu erkennen, dass weitere 20.000 kWh eingespart werden. Insgesamt spart die Erneuerung der Anlage etwa 50.000 kWh/a. Derzeit sind ca. 60 Prozent der Beleuchtung saniert. Mangels Finanzierung werden die restlichen 40 Prozent der Maßnahme derzeit nicht weitergeführt.

### CIP-Pools - Energie sparen

Eine Umfrage bei den CIP-Pools (Computerräume der Fachbereiche) hat das befriedigende Ergebnis geliefert, dass fast alle CIP-Pools bereits ihre technischen und strukturellen Möglichkeiten zum Energiesparen ausnutzen. Eine weitere Optimierung wird noch stattfinden.

### Bewegungsmelder Toiletten

Der weitere Einbau von Bewegungsmeldern bei den Toiletten ohne natürliche Beleuchtung gehört bei uns zum technischen Standard und wird automatisch bei Sanierungs- und Neubaumaßnahmen fortgeführt.

### Energieanalyse Gebäude

Statt der Energieanalyse werden jährlich Schwachstellenanalysen durchgeführt. Die Grobanalyse der einzelnen Gebäude hinsichtlich der Effizienz der Wärme- und Stromverbräuche musste noch zurückgestellt werden. Im Zuge der Einführung eines computergestützten Gebäudemangement-Programms (CAFM) wird diese Bewertung der Gebäude aber noch stattfinden.

### Schwachstellenanalyse

Jährlich wird für Strom, Wärme und Wasser eine gebäudebezogene Verbrauchsanalyse durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in konkrete Maßnahmen umgesetzt. Damit ist eine kontinuierliche Überwachung des Verbrauchs gewährleistet.

### Noch nicht umgesetzt Umweltprogramm 2002/03

#### Umbau Lüftermotoren

Der weitere Umbau und die Erneuerung von Dralldrossel auf Drehzahlregelung bei

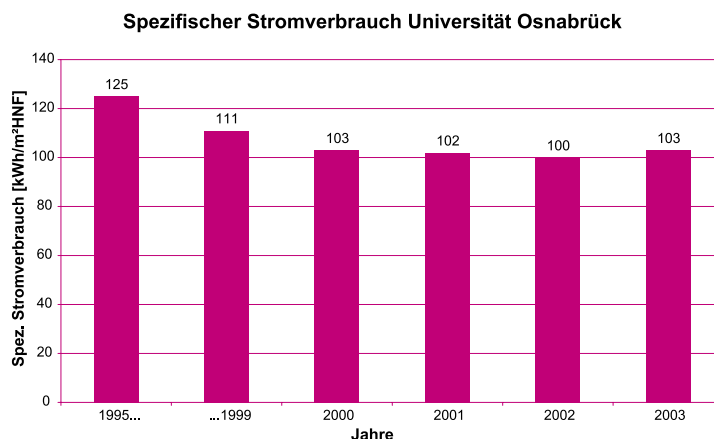
Lüftermotoren ist von der Finanzierung abhängig. Für die Liegenschaft Physik wurde der Umbau als Maßnahme zum Energiesparprogramm des Landes Niedersachsen bei der Landesbauabteilung der Oberfinanzdirektion (OFD) Hannover angemeldet.

#### Analyse Zählerstruktur

Die Analyse und Anpassung der Stromzählerstruktur konnte im letzten Jahr noch nicht geleistet werden. Die Maßnahme wird ins Umweltprogramm 04/05 übernommen.

#### Modernste Solartechnik an historischer Bausubstanz

Die Umbaumaßnahmen des neuen Hörsaalgebäudes verzögern sich und damit auch die Installation der 460 m<sup>2</sup> großen Photovoltaikanlage (durchschnittlicher Jahresertrag 17.000 kWh). Voraussichtlicher Bauabschluss ist Ende 2004. Detaillierte Angaben und Erläuterungen zum Bau dieser Photovoltaik-Anlage finden Sie in diesem Bericht auf der Seite zu Bauen und Naturschutz.



● Ansprechpartner:  
Hartmut Krösche  
Dezernat 6  
0541/969-2391

■ Gesamtverbrauch Strom  
2001 7.376 MWh  
2002 7.237 MWh  
2003 7.410 MWh

▲ Energie-Tipp:  
Nutzen Sie die Energiesparfunktion Ihres Computers.

# UMWELTBERICHT ENERGIE - WÄRME

6



»Etwa 40 Prozent des Primärenergieverbrauches in Deutschland wird für die Beheizung der Gebäude aufgewendet. Da unsere Energiequellen begrenzt sind und der Betrieb der Heizungsanlagen zur Umweltbelastung beiträgt, macht das Energiesparen hier besonders Sinn.«

## Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

### Drehzahlregelte Heizungspumpen

Der weitere Austausch alter Pumpen durch energiesparende drehzahlregelte Modelle hängt von der Finanzierung ab. Bei Sanierungs- oder Neubaumaßnahmen gehört der Einsatz dieser energiesparenden Modelle zum Standard.

### Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

#### Solarwasser - Schwimmbad

Die Solaranlage zur Erzeugung von Warmwasser für das Sportzentrum besteht aus 14 Kollektoren mit je 2,1 m<sup>2</sup> Absorberfläche. Insgesamt stehen also 29,4 m<sup>2</sup> Absorberfläche zur Verfügung. Mit der Solarwärme wird ein 1.500 l Pufferspeicher geladen. Diese Wärme wird bei Bedarf an zwei 750 l Warmwasserspeicher abgegeben oder aber der Beckenwassererwärmung zugeführt. Auf diese Weise werden 36 Duschen mit warmem Wasser versorgt. Um eine hundertprozentige Ausnutzung der Solarbrauchwasseranlage im Sportzentrum zu erreichen, fand 2002 eine

Anbindung der Beckenwassererwärmung an die Solaranlage statt.

### Kälte- und Kühlanlagen in der Biologie

Die Versorgungspumpen für die Sonderklimakammern in der Biologie wurden 2003 durch drehzahlregelte Pumpen ausgetauscht. Damit konnte eine dauerhafte Stromeinsparung von über 40 Prozent, das sind jährlich mehr als 26.000 kWh, erzielt werden. Weiterhin wurden die Versorgungsleitungen mit den dazugehörigen Isolierungen erneuert. Dadurch werden Energieverluste auf den Leitungswegen auf ein Minimum reduziert.

### Erneuerung Druck-erhöhungsanlage (DEA)

für die Kühlwasserversorgung im Geb. 32. Durch den Austausch von drei Pumpen mit einer Gesamtleistung von 43 kW und den Einbau von zwei drehzahlregelten Pumpen mit einer Gesamtleistung von 22 kW konnte ca. die Hälfte des Stromverbrauchs eingespart werden. Die Pumpen werden über Frequenzumformer dem jeweiligen Bedarf angepasst. Jährlich werden dadurch 170.000 kWh gespart.

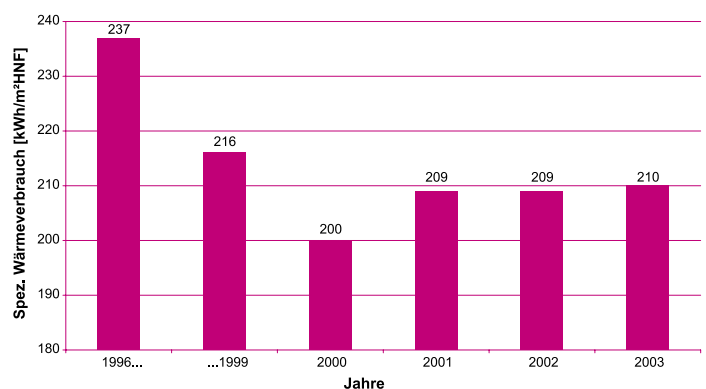
### Erneuerung Kühlturm Rechenzentrum

Der neue Kühlturm ermöglicht eine Kühlung über die Außenluft (freie Kühlung) bei entsprechend niedrigen Temperaturen. Hiermit entfällt der dauerhafte Stromverbrauch für die Kältekompressoren.

• Ansprechpartner:  
Ulrich Henning  
Dezernat 6  
0541/969-2325

■ Gesamtverbrauch Wärme  
2001 13.279 MWh  
2002 12.657 MWh  
2003 13.462 MWh

Spezifischer Wärmeverbrauch Universität Osnabrück (Gradtagzahl bereinigt)





# UMWELTBERICHT

## ENERGIE - WÄRME

### Gas-Brennwertheizung

Die veraltete Ölheizung im Geb. 30 wurde durch eine moderne Gas-Brennwertheizung ersetzt. Gegenüber konventionellen Anlagen wird hierbei durch die Kondensation der Abgase Wärme zurückgewonnen. Hierdurch konnte der Jahresnutzungsgrad um fast 20 Prozent verbessert werden.

### Niedrigtemperaturkessel

Die erneuerte Heizungsanlage im Geb. 41 versorgt zusätzlich über Fernleitungen die Gebäude 20, 21, 22, 25, 27, 28, 42, 43, 45, 46 (siehe Lageplan auf Seite 40). Die alten Konstanttemperaturkessel wurden durch Niedertemperaturkessel ersetzt. Dabei liegt der Vorteil darin, dass die Kesseltemperatur in Abhängigkeit von der Außentemperatur gleitend geregelt wird. Der Jahresnutzungsgrad der 1.800 kW großen Anlage hat sich um rund 10 Prozent verbessert.

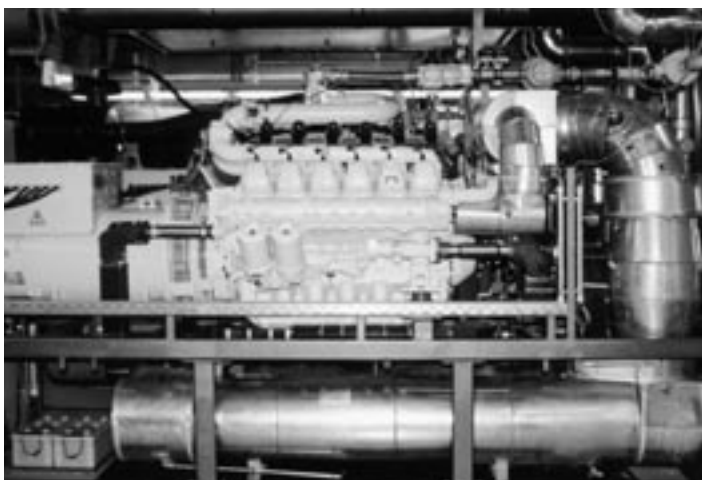
### Neuer Kessel im Heizwerk/ BHKW (Blockheizkraftwerk)

Mit dieser Anlage wird die Fachhochschule, die Universität und der Botanische Garten am Westerberg beheizt. Im Heizwerk wurde einer von zwei Kesseln erneuert. Zum Einsatz kam ein Heizkessel mit Brennwerttechnik. Die Gesamtleistung der Anlage beträgt 7.450 kW.

Weiterhin wurden die Gasmotoren im Blockheizkraftwerk erneuert. Mit dieser Anlage wird Strom und Wärme erzeugt. Die neuen Motoren werden mit Abgaskatalysatoren betrieben. Mit Hilfe der

Gebäudeleittechnik werden diese Motoren vorrangig betrieben. Reicht die erzeugte Wärme nicht mehr aus, werden die Heizkessel zugeschaltet.

Da an der Anlage die Mensa und der Botanische Garten einschließlich Tropengewächshaus angeschlossen sind, wird auch im Sommer Heizwärme benötigt und somit auch durchgehend Strom erzeugt. Das BHKW hat eine thermische Leistung von 730 kW und eine elektrische Leistung von 480 kW.



- Technischer Notdienst  
Gebäudeleittechnik (GLT)  
0541/969-2626
- Energie-Tipp:  
Lüften Sie kurz und kräftig  
bei geschlossenem Ventil.  
Keine Dauer-Kipfenster.

# UMWELTBERICHT

## ABFALL UND GEFAHRSTOFFE

8



### Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

#### Gewerbeabfallverordnung

Am 01.01.2003 trat die Gewerbeabfallverordnung in Kraft. Für die Universität Osnabrück bedeutet das neben der flächendeckenden Sammlung von Grüner-Punkt-Wertstoffen, Papier/Pappe, Restmüll und Metallen auch die Sammlung von Glas. Im Bereich der Naturwissenschaften (Barbarastr. 7 und 11) wurden Container zur Sammlung von Braunglas aufgestellt. Erstmals können dort Chemikalienflaschen gesammelt werden, die zuvor über den Restmüll entsorgt wurden.

#### Umsetzung GefahrstoffVO „Gefahrstoff-Manager“

Die Umsetzung der Verpflichtung nach §16 GefahrstoffVO (zum Beispiel zu prüfen, ob mit Gefahrstoffen umgegangen wird) und diese in einem Verzeichnis aufzulisten, soll durch das neu erworbene Programm „Der Gefahrstoff-Manager“ erleichtert werden. Dieses Programm basiert auf den Daten der Sicherheitsdatenblätter der eingesetzten Chemikalien. Auf dieser Grundlage können sehr bequem Betriebsanweisungen, das Gefahrstoffverzeichnis und Etiketten erstellt werden. Das Programm ist im wissenschaftlichen Netz installiert und kann von jedem Interessenten genutzt werden. Bitte wenden Sie sich dazu an das Dezernat für Gebäudemanagement, Abteilung Umweltschutz und Gefahrstoffe.

### Abfallbilanz

Die kontinuierliche Erfassung der besonders überwachungsbedürftigen und der überwachungsbedürftigen Abfälle ergab für 2003 folgende Mengen:

EAV-Nr.	Interne Bezeichnung	Menge (t)
060106	Säuren	0,073
060205	Laugen	0,017
060313	schwermetallhaltige Lösungen	0,050
060314	Kaliumhydrogenphosphat (Stabilisator Druckerei)	0,143
060404	quecksilberhaltige Abfälle	0,004
070703	Lösungsmittel halogeniert/nicht halogeniert	2,439
090101	Entwickler	0,682
090104	Fixierer	0,275
110105	Ätzmittel (Ammoniumpersulfat)	0,088
120109	Bohr- und Schleifemulsion	0,752
130502	Inhalte von Öl- und Wasserabscheidern	8,500
150202	ölverschmierte Betriebsmittel	0,180
160211	Kühlschränke	0,566
160213	Monitore	3,207
160507	Laborchemikalienreste, anorganisch	0,388
160508	Laborchemikalienreste, organisch	1,264
200121	Leuchtstoffröhren	0,602
200127	Altfarben	0,058
200133	Altbatterien	0,268

### Neues Wertstofftrennsystem in Geb. 1

Das neue Hörsaalgebäude (Geb. 1/ HVZ) wurde mit einem neuen Wertstofftrennsystem ausgestattet. Die Gebäudenutzer können seither ihren Abfall in sechs Fraktionen trennen (Grüner-Punkt-Wertstoffe, Papier, Restmüll und Glas weiß, grün, braun).

Die Akzeptanz des neuen Trennsystems wurde von einer Seminargruppe durch zwei Umfragen und eine viermonatige Sichtanalyse der Abfallfraktionen untersucht. Die Ergebnisse waren so positiv, dass nach und nach alle Foyers mit diesen Sammelstationen ausgestattet werden sollen.

• Ansprechpartnerin:  
Roswitha Zucht  
Dezernat 6  
0541/969-2401

■ Chemikalienlager:  
0541/969-2425

▲ Abfall-Tipp:  
Batterien und CDs werden  
an allen Stempeluhren  
gesammelt.

# UMWELTBERICHT

## ABFALL UND GEFahrSTOFFE

### Styroporrücknahmepflicht

Durch eine breite Informationskampagne wurden alle Nutzer über die Rücknahmeverpflichtung der Lieferanten informiert.

### Abfallhandbuch

Mit der Überarbeitung des Abfallhandbuches wurde begonnen. Die Präsentation im Internet wird aber erst Ende 2004 erfolgen.

### Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

#### CD-Sammelbehälter

Die CD-Sammelbehälter an den Stempeluhren wurden in der Uni-Tischlerei von Auszubildenden gefertigt. Bis Ende 2003 wurden bereits 3.750 CDs gesammelt und einem sinnvollen stofflichen Recycling zugeführt.



### Altpapiercontainer informieren in fünf Sprachen

In fünf verschiedenen Sprachen wird auf den Altpapiercontainern nun für alle unmissverständlich erklärt, dass dort wirklich nur Papier eingefüllt werden soll.

### Tonerstaub bei Kopierern in der Bibliothek

Die Firma rankxerox kommt nach Rücksprache mit dem Studentenwerk ihrer Rücknahmeverpflichtung von Tonerbehältern und Tonerstaub nach und lässt dieses von der Firma LRP aus Neuss durchführen.

### Leuchtstoffröhrensammlung

Das Sammelsystem für Leuchtstoffröhren wurde von der zentralen Palettsammlung auf standortbezogene Kartonagensammlung umgestellt. Das hat den Vorteil, dass die Röhren nicht unnötig transportiert werden müssen. Der interne Aufwand wird minimiert. Außerdem verbleiben zerbrochene Röhren im Karton und die evtl. damit verbundene Kontamination an Quecksilber auf den Karton beschränkt. Dieser wird grundsätzlich mit den Röhren entsorgt.

### Reduktion Altzeitschriften

Alle Verlage, die an der Universität Druckerzeugnisse auslegen, wurden aufgefordert, übrig gebliebene Exemplare wieder mitzunehmen. Seither werden diese Schriften nur noch in sinnvollem Umfang von den Verlagen ausgelegt. Das sinnlose Überschütten hat damit ein Ende.

### Zusammenarbeit mit gemeinnütziger Gesellschaft

Altmöbel werden seit Mitte 2002 in Zusammenarbeit mit der Firma Möwe GmbH entsorgt. Die Möwe GmbH betreibt ein Secondhand-Kaufhaus, das sozial Schwächeren ermöglicht, Mobiliar und Einrichtungsgegenstände günstig oder teilweise kostenfrei zu erwerben. Träger dieser gemeinnützigen Gesellschaft ist der Katholische Verein für soziale Dienste e.V. Beschäftigt werden bei „Möwe“ Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, aufgrund derer sie in „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen keine Chance haben. Mit den Mitarbeitern der Möwe GmbH wurden im vergangenen Jahr 8,6 t Altmöbel einer sinnvollen Wiederverwendung zugeführt.

### Bedarfsgerechte Entsorgung von Leichtflüssigkeitsabscheidern

Zwei Mitarbeiter der Abteilung Umweltschutz und Gefahrstoffe wurden ausgebildet, um die gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollen von Leichtflüssigkeitsabscheidern im Rahmen der bedarfsgerechten Entsorgung monatlich durchzuführen. Mit dieser Maßnahme wurde der Entleerungsrhythmus der Abscheider von zweimal jährlich auf maximal alle fünf Jahre verlängert.

### Noch nicht umgesetzt Umweltprogramm 2002/03

#### Restmüll - Containergröße und Entsorgungsrhythmus

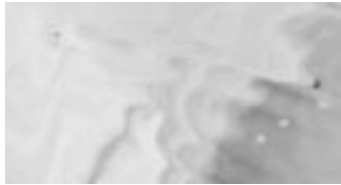
Für die Optimierung der Containergrößen und Entsorgungsrhythmen werden noch genauere Daten über einen längeren Zeitraum benötigt. Die Anpassung wird erfolgen, sobald diese Informationen vorliegen.



- Abfall-Tipp: Verpackungsmüll (Grüner Punkt) bitte nicht ausspülen - einfach restentleert im Gelben Sack entsorgen.
- Weitere Informationen: [www.umwelt-online.de](http://www.umwelt-online.de)

# UMWELTBERICHT WASSER

10



»Wasser ist die Quelle des Lebens. Obwohl Grundwasser in Deutschland ausreichend zur Verfügung steht, macht es aufgrund der aufwendigen Aufbereitung zur Erfüllung aller gesundheitlichen und hygienischen Anforderungen Sinn, Wasser zu sparen.«

## Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

### Umkehrosmoseanlage

Das Konzentratwasser der Umkehrosmoseanlage wird seit 2003 zur Niveauregulierung des Teiches am Gebäude Biologie verwendet. So werden jährlich 500 m<sup>3</sup> Frischwasser eingespart.

### Spülkästen und Urinale

Bei den durchgeführten Sanierungen wurden in 2002/03 zwanzig 2-Liter-Urinele und zweiundvierzig 6-Liter-Unterputzspülkästen eingebaut.

### Hinweisschilder zum Thema Wassersparen

Aufkleber weisen darauf hin, durchlaufende Toiletten und tropfende Hähne dem technischen Notdienst GLT (969-2626) zu melden. Ein wichtiger Hinweis, da eine durchlaufende Toilette am Tag bis zu 8 m<sup>3</sup> Wasser vergeudet.

## Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

### Regenwassernutzungsanlage am Geb. 31 (AVZ)

Auf einer Dachfläche von 1.100 m<sup>2</sup> können pro Jahr etwa 560 m<sup>3</sup> Regenwasser gesammelt werden. Dieses Regenwasser kommt im Gebäude AVZ als Grauwasser bei den Toiletenspülungen

zum Einsatz. Die durch das Umweltbingo der Niedersächsischen Lottostiftung geförderte Anlage ging im Frühjahr 2004 ans Netz.

### Warmwasserspeicherberechnung in der Biologie

Die Überprüfung der Speicher für warmes Betriebs- und Trinkwasser ergab, dass das Nutzvolumen der Speicher von je 2.000 l auf 300 l reduziert werden kann. Die kleineren Speicherkapazitäten werden bei der geplanten Energiesparmaßnahme durch die vorgesehene Solarbrauchwasseranlage in 2005 berücksichtigt.

### Information Brunnenbau

Brunnenbau wurde als Alternative zu den Außenwasseranschlüssen diskutiert. Da der Verbrauch von Gießwasser aber derzeit schon minimiert ist, hält das Vorhaben

einer Kosten-Nutzen-Abwägung nicht stand.

## Kontrolle der Abwasserbelastung durch die Labore

Erste Messungen wurden Ende 2003 in den Laboren der Chemie vorgenommen. Langfristiges Ziel ist es, an allen betroffenen Gebäuden die Abwässer im Hinblick auf Schadstoffe aus Laboren, Werkstätten und anderen Einrichtungen zu kontrollieren. Dies wurde möglich durch die Installation einer Langzeitprobeentnahmestelle. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur Reduzierung der Schadstoffbelastung des Abwassers ergriffen.

## Mehrverbrauch 2003

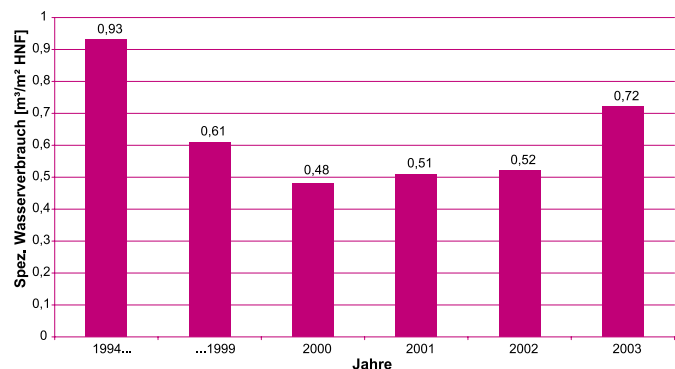
Zum Mehrverbrauch 2003 trug der extrem warme Sommer bei. Der Botanische Garten und das Sportzentrum mussten auf Frischwasser zum Gießen zurückgreifen. Außerdem gab es einen Rohrbruch im Kühlwassersystem der Physik. Der Umbau des Kühlturms der Biologie benötigte ebenfalls viel Wasser bei der Nachspeisung.

• Ansprechpartner:  
Ulrich Henning  
Dezernat 6  
0541/969-2325

■ Gesamtverbrauch Wasser  
2001 36.789 m<sup>3</sup>  
2002 37.530 m<sup>3</sup>  
2003 52.054 m<sup>3</sup>

• Wasser-Tipp:  
Der Abfluss ist kein Müll-eimer - bitte vermeiden  
Sie unnötige Abwasserbelastungen.

Spezifischer Wasserverbrauch Universität Osnabrück



# UMWELTBERICHT

## BAUEN UND NATURSCHUTZ

### BOTANISCHER GARTEN



11

#### Botanischer Garten

Der Botanische Garten ist in internationalen Kooperationen mit über 500 anderen Gärten eingebunden. Er wirkt an internationalen Programmen zum Schutz bedrohter Pflanzenarten mit. Seine Gesamtfläche beträgt 8,6 ha. Der Garten bietet eine wesentliche Voraussetzung für Lehre und Forschung, unter anderem werden wissenschaftliche Pflanzensammlungen aufgebaut. So bilden beispielsweise Brassicaceen- und Allium-Sammlungen und deren Genbanken einen Grundstock für Forschungsschwerpunkte der Speziellen Botanik und des Botanischen Gartens. Im Auftrag des Bundesamtes für Naturschutz erstellen wir molekulare Profile für gefährdete Galanthus-Arten, um eine Methode zur schnellen Identifikation zu entwickeln. Unseren Schwerpunkt bilden Pflanzengemeinschaften, beispielsweise Pflanzen der Gebirge Europas oder themenbezogene Pflanzungen wie Arznei- oder Duftpflanzen. Im Regenwaldhaus werden die komplexen biologischen Zusammenhänge des tropischen Tieflandregenwaldes dargestellt. Außerdem liefert der Garten pflanzliches Referenzmaterial für vergleichende ökophysiologische Untersuchungen. Mit der „Loki Schmidt-Genbank für Wildpflanzen“ (Tiefkühlagerung von Saatgut) dient der Botanische Garten auch dem Schutz und Erhalt pflanzengenetischer Ressourcen. ●

#### Umbau der Reithalle zum Hörsaalgebäude

##### Staatliches Baumanagement Osnabrück (SBO)

Das SBO realisiert derzeit den Umbau einer denkmalgeschützten Reithalle zum Hörsaalgebäude. Es ist eine der wenigen gut erhaltenen ehemaligen Kavalleriekasernen. Ziel des Umbaus ist es, bei vollständigem Erhalt der Außenfassade dem Gebäude eine neue Zweckbestimmung zu geben. Das energietechnische Herzstück des Gebäudes steckt in der Dachhülle und zwar in Form einer Photovoltaikanlage (PV) aus stahlbasierten PV-Elementen.

##### Nds. Solaroffensive

Die nahezu verschattungsfreie Südlage und die vorhandene Dachneigung des historischen Gebäudes prädestinierten es geradezu, an der „Solaroffensive“ des Landes Niedersachsen teilzunehmen. Ziel ist es, zehn Photovoltaik-Demonstrationsanlagen in landeseigene Gebäude zu integrieren.

##### Neue Photovoltaik-Module

Das Vorhaben, solare Energie zu nutzen, wurde mit der Denkmalschutzbehörde erörtert. Dabei war vor allem die Dachstatik ein Problem.

Es galt also, ein PV-Produkt zu finden, das einerseits optisch zurückhaltend ist und andererseits durch geringes Gewicht überzeugt. Nach der öffentlichen Ausschreibung entschied man sich für THYSSEN-Solartec. Dabei handelt es sich um ein photovoltaisches Bauelement, das auf dem Trägermedium Stahl basiert. Das Grundprinzip des Systems besteht darin, ein dreischichtiges nanokristallines Solarzellenpaket auf Stahlblech aufzulaminieren. So entsteht ein intelligentes Bauelement mit integrierter Solarstromerzeugung. Da sie ohne Glas auskommen, sind die Elemente nicht nur sehr stabil und robust, sondern mit nur 8-9 kg/m<sup>2</sup> auch besonders leicht. Die großflächigen Stahl-Solarmodule können wie konventionelle Dachsysteme direkt auf eine herkömmliche Unterkonstruktion montiert werden und ersetzen dabei die konventionelle Dacheindeckung.

##### Technische Daten

Netto-PV-Fläche: 460 m<sup>2</sup>  
Modulanzahl: 176  
Modulleistung: 128 W  
Gesamtleistung: 22,528 KW  
Generatorenanzahl: 8  
Elektr. Energie/a: 17.000 kWh



● Weitere Informationen:  
[www.bogos.uni-osnabrueck.de](http://www.bogos.uni-osnabrueck.de)

■ Dezernent für Gebäudemanagement  
Manfred Blome  
0541/969-2300

▲ Weitere Informationen:  
Leitfaden „Nachhaltiges Bauen“: [www.bbr.de](http://www.bbr.de)

# UMWELTBERICHT BESCHAFFUNG

12



»Umweltfreundliche Beschaffung trägt dazu bei, die Umwelt zu entlasten und fördert die Entwicklung nachhaltiger Konsummuster sowie die Markteinführung und Marktdurchdringung umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen.«

Die Umsetzung einer umweltfreundlichen Beschaffung und Auftragsvergabe ist nicht immer leicht, auch wenn die Vorsätze stimmen. Hier an der Universität Osnabrück arbeiten wir stetig an der Optimierung eines Beschaffungsverfahrens, welches ökologische Kriterien einbezieht, aber auch einen reibungslosen Betriebsablauf gewährleistet.

## Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

### Büroartikelangebot

Das Produktangebot unseres Büroartikelanbieters wurde überarbeitet. Besonders umweltschädliche Produkte wurden dabei ausgelistet und umweltverträgliche Produkte aufgenommen. Diese Produkte wurden im Katalog grün gekennzeichnet und mit einer kurzen Erklärung (beispielsweise „aus Recyclingpapier hergestellt“) versehen. Besonders im Bereich Tonerkartuschen (Rebuiltware) wurde die Produktpalette erheblich erweitert. Auch bei den Moderationsartikeln wurde ergänzt. So gibt es jetzt auch Flipchartpapier in Recyclingqualität. Außerdem wird der Katalog von nun an auf Recyclingpapier gedruckt sowie in wiederverwendbaren Mappen verschickt.

Mit der Neukennzeichnung der Produkte forderten wir alle Organisationseinheiten auf, sich vermehrt für die umweltverträglichen Produkte zu entscheiden.

### Gebäudereinigung

Die europaweite Ausschreibung der Gebäudereinigung wurde erstmalig um ökologische Kriterien erweitert. Es wurden Ausschlusslisten von Stoffen vorgegeben, die nicht mehr an der Universität Osnabrück zur Reinigung eingesetzt werden dürfen. Auf Desinfektionsmittel und Grundreinigung darf nur noch in Absprache zurückgegriffen werden. Auch die regelmäßige Wertstoffentsorgung ist separat aufgeführt worden. Insgesamt wird an der Universität Osnabrück die Reinigung einer stärkeren Qualitätskontrolle unterliegen. Innerhalb dieser Kontrollen wird besonders auch die ökologische Qualität der Reinigung überprüft.

### Hausdruckerei - farbiges Recyclingpapier

Das jährlich erscheinende Telefonverzeichnis wurde vollständig auf Recyclingpapier umgestellt. Und immerhin werden dafür Jahr für Jahr 38.000 Blatt Papier verbraucht. Beim restlichen Angebot an farbigem Papier konnte die Hausdruckerei

nicht auf alle Farben verzichten und die begrenzten Lagerkapazitäten erlauben kein unbeschränktes Sortiment. Der Kompromiss: die Hälfte der Farben wird in Recyclingqualität angeboten. Im Bereich des weißen Papiers werden bereits 90 Prozent der Kopien auf Recyclingpapier angefertigt.

## Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

### Blaue Säcke aus Recycling-PE-Folie

Bei den an der Universität Osnabrück verwendeten blauen Abfallsäcken werden bereits seit Jahren Säcke aus Recycling-PE-Folie eingesetzt. Bei einem Umsatz von 3.250 Säcken pro Jahr ein durchaus lohnender ressourcensparender Umgang.

### Betriebsmittel (Hygienepapiere, Handseife usw.)

In der neuen Ausschreibung 2004 wurden umweltverträgliche Kriterien (Blauer Engel und detaillierte Inhaltslisten) für die Vergabe Pflicht.

### Modellprojekt PRO-Recyclingpapier

Im WS 03/04 wurde der Einsatz von Recyclingpapier flächendeckend an den Druckern der Universität getestet. Ziel war, in einem groß angelegten Test zu beweisen, dass Recyclingpapiere problemlos in Laserdruckern der Universität eingesetzt werden können. Die Testergebnisse werden im ersten Halbjahr 2004 vorliegen und über den dauerhaften Einsatz von Recyclingpapier in den Uni-Druckern entscheiden.

• Ansprechpartner:  
Edgar Hetzer  
Dezernat 3  
0541/969-4184

■ Weitere Informationen:  
[www.beschaffung-info.de](http://www.beschaffung-info.de)

▲ Umwelt-Tipp:  
Email, Umlaufverfahren  
oder Schwarzes Brett sind  
materialsparend.



»Damit der Verkehr auf lange Sicht zum Klimaschutz und zur CO<sub>2</sub>-Minderung beiträgt, ist es erforderlich, ein hohes Maß an Mobilität mit weniger verkehrsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu ermöglichen. Dieses muss mit einem Bündel unterschiedlicher Instrumente und Maßnahmen unterstützt werden.«

## Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

### Firmen-Abo

Das Firmen-Abo erfreut sich wachsender Beliebtheit. Mittlerweile fahren mehr als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität und des Studentenwerks Osnabrück mit dem speziellen Busticket der Verkehrsgemeinschaft Osnabrück (VOS) zur Arbeit. Und auch der erste Mitarbeiter der Fachhochschule kann jetzt diesen günstigen Tarif über die Universität nutzen. ●

### Fahrradständer

In 2002 wurde von Andrea Dittert eine umfassende Kartierung des Status quo der Fahrradständersituation an der Universität Osnabrück durchgeführt. Basierend auf diesen Erkenntnissen hat das Dezernat für Gebäudemanagement eine Prioritätenliste erarbeitet, die den weiteren Um- und Neubau der Fahrradabstellanlagen regelt. Ziel ist eine Verbesserung der Abstellmöglichkeiten für Fahrräder. Beachtet wird dabei, dass Fahrradständer immer in Nähe des Eingangsbereiches stehen müssen, damit sie von den Nutzern angenommen werden.

Beschlossen ist der Einsatz von Anlehnbügel. Entscheidungshilfe dabei lieferte u.a. die vom Allgemeinen Deutschen Fahrradclub (ADFC) im Auftrag des Nds. Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr erarbeitete Broschüre „Fahrrad-Abstellanlagen“. Die Prioritätenliste wurde nach drei Dringlichkeitsstufen (hoch, mittel und niedrig) eingeteilt. Mit hoher Dringlichkeit und somit hohem Handlungsbedarf wurden die Fahrradabstellanlagen vor den Gebäuden 2/3, 15, 22, 32 und 41 belegt. Die Umsetzung erfolgt analog zur Bereitstellung der finanziellen Mittel in 2004.

## Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

### Autofreier Hochschultag AfH 2002 und 2003

Regelmäßig im Juni jeden Jahres findet bundesweit der „Autofreie Hochschultag“ statt. An diesem Tag sollen Hochschulangehörige ihr Auto zu Hause stehen lassen und auf umweltfreundlichem Wege zur Universität kommen. Dazu ruft jedes Jahr der Präsident in einem Rundschreiben alle Hochschulangehörigen auf. Verschiedene Vereine und Institutionen

informieren die Hochschulangehörigen über Alternativen zum motorisierten Individualverkehr. Das Fundbüro der Stadt Osnabrück versteigert jedes Jahr rund 20 Fahrräder. Die Informationsvermittlung an diesen Aktionstagen wurde „versüßt“ durch ein buntes Rahmenprogramm mit Musik, Pantomime und Preisausschreiben. Mit der bundesweiten Aktion soll jedes Jahr aufs Neue ein Zeichen für umweltverträglichen Verkehr an Hochschulen gesetzt werden.

### Dienstoffahrrad im Schloss

In der Tiefgarage im Geb.15 steht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein neues Dienstoffahrrad zur Verfügung. Der Schlüssel dafür kann während der Dienstzeit in der Poststelle abgeholt werden.

### StadtTeilAuto - Carsharing

Seit März 2004 steht für Dienstoffahrten, die ausschließlich mit dem Auto getätigt werden können, ein Auto des Carsharing-Vereins StadtTeilAuto e.V. bereit. Die ökologischen Vorteile liegen auf der Hand: So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren privaten PKW, den sie bislang für dienstliche Zwecke genutzt haben, zu Hause lassen. Einer Anreise mit dem Bus oder dem Fahrrad stehen nun keine dienstlichen Belange mehr entgegen. In einer ersten Testphase von einem halben Jahr wird sich zeigen, ob die Hochschulangehörigen dieses Prinzip akzeptieren. Danach wird über eine endgültige Teilnahme entschieden. ▲

● Ansprechpartnerin:  
Angelika Schmedes  
Dezernat 6  
0541/969-2321

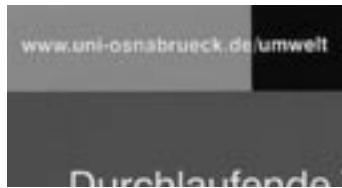
■ Weitere Informationen:  
[www.stadtwerke-osnabrueck.de](http://www.stadtwerke-osnabrueck.de)

▲ Weitere Informationen:  
[www.carsharing-os.de](http://www.carsharing-os.de)

# UMWELTBERICHT

## INFORMATION, MOTIVATION & BETEILIGUNG

14



»Praktizierter Umweltschutz an Hochschulen ist keine ausschließlich technische oder organisatorische Aufgabe, es ist vielmehr eine Aufgabe, die nur erfüllt werden kann, wenn alle mithelfen.«

Oft klafft eine große Lücke zwischen Umweltbewusstsein und tatsächlichem Umwelthandeln. Deshalb legt unsere Hochschule besonderen Wert auf Sensibilisierung, Motivation und Wissensvermittlung. Ein spezielles Motivationskonzept ermöglicht es, die Hochschulangehörigen durch unterschiedliche Anreize zu motivieren:

- autonomieorientierte,
- wertorientierte,
- beziehungsorientierte,
- anerkennungsorientierte,
- wissensorientierte und
- gefühlorientierte

Anreize sollen das umweltgerechte Verhalten der Hochschulangehörigen fördern.

### Umgesetzte Maßnahmen Umweltprogramm 2002/03

#### Umwelt-Tipps

Im Telefonverzeichnis finden die Hochschulangehörigen auf einer Seite viele wichtige Umwelt-Tipps fürs Büro. Zu den Hinweisen über umweltgerechtes Verhalten findet man zu jedem Thema einen Ansprechpartner. Das Thema Energie wird besonders ausführlich auf der Rückseite unserer Weiterbildungsbrochure erläutert.

#### Hinweisschilder

bitten, durchlaufende Toiletten und tropfende Hähne dem technischen Notdienst zu melden.

#### Autofreier Hochschultag

Nähere Informationen beim Thema Verkehr.

#### Einführungsveranstaltung neue Mitarbeitende

Bei der zweimal jährlich stattfindenden Veranstaltung wird auch den Umweltschutzbelangen und -abläufen an der Universität Raum gegeben. So erfahren die neuen Hochschulangehörigen gleich beim Einstieg, worauf geachtet werden soll.

#### Kooperation Fachbereiche

Im WS 02/03 führten Studierende des Fachgebiets Geographie unter der Leitung von Dr. Manfred Rolfes zwei Umfragen und eine Sichtanalyse bei einem Modellprojekt durch. Näheres finden Sie unter dem Thema Abfall. Im WS 03/04 erstellten die Studierenden des Fotoseminars unter der Leitung von Friederike v. Behren die Fotografien für diesen Bericht.

#### Arbeitskreis Umweltschutz

Der AKU trifft sich regelmäßig alle 3 Monate und stellt ein wichtiges Gremium für die Umweltschutzarbeit dar.

#### Zusätzlich umgesetzte Maßnahmen

#### Erstsemester-Veranstaltung

Information der Studierenden über die Umweltschutzaktivitäten der Hochschule.

#### Verteilernetz Fachbereiche

Die Sekretariate der Dekanate unterstützen aktiv die Verteilung von Umwelt-Informationen und Terminen.

#### Vortrag bei HIS

Über die vorbildliche und innovative Abfallwirtschaft der Universität Osnabrück konnte das Dezernat Gebäudemanagement in einem Vortrag bei HIS (Hochschul-Informationssystem) berichten.

#### Fit durch den Winter

Der Betriebsarzt, das Zentrum für Hochschulsport und die Umweltkoordinatorin werben gemeinsam für ein gesundes Raumklima und vernünftiges Lüften.

#### Email: Umwelt-Information

Umweltinformationen und Veranstaltungshinweise werden in regelmäßigen Abständen an alle Hochschulangehörige verteilt.

#### Weiterbildung

Ein regelmäßiges Weiterbildungsangebot zum Thema Umweltschutz umfasst Besichtigungen und Informationsveranstaltungen.

#### IT-Admin-Workshop

Beim ersten Treffen der IT-Administratoren wurden insbesondere die Punkte Energiesparen und Einsatz umweltverträglicher Materialien im EDV-Bereich erörtert.

#### Noch nicht umgesetzt Umweltprogramm 2002/03

#### Kampagne Wertstofftrennung Foyer

Die neuen Wertstofftrennsysteme wurden noch nicht angeschafft.

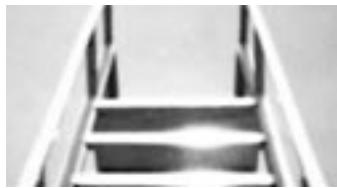
● Ansprechpartnerin:  
Jutta Essl  
Umweltkoordinatorin  
0541/969-2242

■ Weitere Informationen:  
[www.umweltbundesamt.de](http://www.umweltbundesamt.de)

▲ Weitere Informationen:  
[www.umweltberatung.org](http://www.umweltberatung.org)



# SOZIALBERICHT ORGANISATIONSENTWICKLUNG



»Die Universität braucht eine leistungsstarke und effiziente Verwaltung, welche die Prozesse in Wissenschaft und Ausbildung unterstützt.«

Dr. Uwe Siekmann, Verwaltungsleiter

## Change Management

Nichts ist so beständig wie der Wandel. Eine Veränderungsmaßnahme folgt der anderen - teilweise ohne dass die vorherige zu Ende gebracht wird. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden veränderungsmüde. Sie entwickeln Taktiken, einfach stehen zu bleiben, bis das Alte eines Tages als Neues verkauft wird.

Organisationsentwicklung (OE) ist eine Form des so genannten Change Managements. Die von der Gesellschaft für Organisationsentwicklung verwendete OE-Definition wird auch bei uns genutzt. Demnach ist OE „ein längerfristig angelegter, nachhaltiger Entwicklungs- und Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihr tätigen Menschen.“

Die Wirkung dieses Prozesses beruht auf dem gemeinsamen Lernen aller beteiligten Personen durch direkte Mitwirkung bei der Bearbeitung und Lösung betrieblicher und unternehmerischer Probleme. Die ausgeprägte Orientierung an den Mitarbeitern führt dazu, dass Maßnahmen der Organisationsentwicklung und der Personalentwicklung (PE) nicht eindeutig voneinander zu trennen sind, sondern sich

gegenseitig bedingen und ergänzen.

Der Erfolg von Veränderungsmaßnahmen hängt insbesondere von vier Kriterien ab:

### 1. Gemeinsames Ziel

Das Ziel der Maßnahme muss eindeutig intendiert sein. Das heißt, wichtige Entscheidungsträger und eine breite Basis müssen gewonnen und möglichst lange für die Veränderung begeistert werden.

### 2. Überschaubares Risiko

Das Ziel der Maßnahme muss möglichst risikoarm zu erreichen sein.

### 3. Nachsorge

Das Ziel der Maßnahme bedarf der Nachpflege. Das heißt, besonders beim Vorgehen nach herkömmlichen Beratermodellen muss eine Verbindung zwischen Konzepterstellung (externes Know-how durch den Berater) und Umsetzung (internes Know-how durch eigene Mitarbeiter) hergestellt werden. Denn nur selten hat der externe Berater auch den Auftrag, sein Konzept umzusetzen bzw. die Umsetzung zu begleiten.

## 4. Zielerreichung

Das Ziel muss erreicht werden oder einen respektablen Nebeneffekt aufweisen. Das heißt, wenn schon nicht der große Wurf gelingt, so müssen zumindest kleine Erfolge erzielt und (was mindestens genauso wichtig ist) diese auch entsprechend kommuniziert werden („Tue Gutes und rede darüber!“)

Werden die vier Kriterien erfüllt, bestehen gute Chancen, dass Veränderungsmaßnahmen eine nachhaltige Wirkung erzielen.

### Unsere Ziele

Die an der Universität Osnabrück mit Hilfe der Organisationsentwicklung verfolgten Ziele sind:

**Ausbau der Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit**

**Optimierung der Effektivität und Effizienz (Wirtschaftlichkeit)**

**Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit**

**Verbesserung der Prozessqualität**

• Verwaltungsleiter:  
Dr. Uwe Siekmann  
Dezernat 4  
0541/969-4102

■ Ansprechpartner:  
Ingo Schlonzak  
Dezernat 4  
0541/969-4676

# SOZIALBERICHT

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG

16



### Organisationsunter-suchung und -beratung im Personaldezernat

Welche Aufgabenveränderungen gibt es im Personaldezernat? Und wie können wir solchen Veränderungen konstruktiv begegnen. Diese und ähnliche Fragen untersuchte 2001 eine Strukturanalyse des Dezernates für Personalangelegenheiten (Dez. 2). Das Ergebnis waren 57 Veränderungsvorschläge. Ein Teil von ihnen wurde unmittelbar umgesetzt. So wird beispielsweise seitdem die Verwaltung der Urlaubs- und Krankheitskartei in das bestehende Personalverwaltungssystem eingebracht. Die Umsetzung weiterer Vorschläge ist beschlossen. Darunter fällt insbesondere die Einführung von Kennzahlen in der Stellenbewirtschaftung, der Fort- und Weiterbildung, bei den Reisekosten sowie den Exkursionen. Derzeit wird an der Einführung eines neuen Reisekostenantrages und der Vereinfachung bei der Abrechnung der Reisekosten gearbeitet.

### Organisationsunter-suchung im Dezernat für Finanzen

Ebenfalls wurde im Dezernat für Finanzen (Dez. 3) eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Diese brachte 92 Veränderungsvorschläge, von denen 52 umgesetzt wurden. So haben wir ein zentrales Buchungsbüro eingerichtet und die Rechnungsbearbeitung und -verbuchung neu gestaltet. Ein weiterer Punkt betraf die

Einrichtung einer Sachgebietsleitung für die Finanzplanung und -steuerung. Auf vielfältige Weise konnten wir die interne Kommunikation verbessern. Und nicht zuletzt haben wir unser Berichtswesen ausgebaut.

### Organisationsentwicklung im Dezernat für Gebäudemanagement

Mehr Fläche, gleiches Budget, weniger Mitarbeiter: In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit des Dezernates für Gebäudemanagement (Dez. 6) erheblich verschlechtert. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden und einen optimalen Betriebsablauf zu gewährleisten, wurde eine Weiterentwicklung der vorhandenen Organisationsstruktur angestrebt und 2001 ein dezernatsinterner Organisationsentwicklungsprozess eingeleitet. Daraus resultierte beispielsweise die Verbesserung der Gebäudereinigung durch Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung.

### Verbesserung der Prozessqualität

Wir haben verschiedene Arbeitskreise gebildet und in Workshops gemeinsam an einem verbesserten Zusammenspiel innerhalb des Dezernates gearbeitet. Die Effizienz sowie die Mitarbeiterzufriedenheit wurde erhöht. Gemeinsam wurde die Aufbau- und Ablaufstruktur verbessert. Ziel war es, den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr

Verantwortung für ihre Aufgabengebiete zu überlassen.

Jedes OE-Projekt ist als Prozess aufzufassen. Dies wird nur durch ständige Anpassung zu einer nachhaltigen Verbesserung und Optimierung führen.

### Dienstleistung gebündelt

Die Universität Osnabrück hat das Gebäude der AOK erworben. Dort sollen künftig Serviceeinrichtungen für Studierende räumlich zusammengefasst werden. Der Einzug ist 2005 geplant. Darin liegt eine einmalige Chance. Die Konzentration von Serviceeinrichtungen wird die Zufriedenheit der studentischen „Kundschaft“ erheblich verbessern und Synergieeffekte zwischen den Einrichtungen mit sich bringen. Wir haben eine Projektgruppe gebildet, die inzwischen ein Konzept vorgelegt hat. Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen: Welche Aufgaben sollen in welcher Form, in welcher Menge, in welcher Qualität, mit welchem Personal und an welcher Stelle im AOK-Gebäude wahrgenommen werden?

Das Präsidium hat dem Konzept zugestimmt. Die Umsetzung erfolgt bereits.

- Dezernat 2:  
Horst Hollenberg  
Dezernent  
0541/969-4931
- Dezernat 3:  
Jens Meinen  
Dezernent  
0541/969-4177
- ▲ Dezernat 6:  
Manfred Blome  
Dezernent  
0541/969-2300

# SOZIALBERICHT ORGANISATIONSENTWICKLUNG



17

## Verwaltungsbenchmarking

Die Universität Osnabrück beteiligte sich gemeinsam mit den Hochschulen Clausthal, Hildesheim und Oldenburg an einem Benchmarkingprojekt. Vier Bereiche der Universitätsverwaltung standen dabei im Mittelpunkt:

- Personalsachbearbeitung
- Studierendenverwaltung
- Prüfungsverwaltung
- Akademisches Auslandsamt

### Was war unser Ziel?

Auf Basis der jeweils zu definierenden Bestlösung sollen Veränderungen beziehungsweise Verbesserungen erreicht werden.

Die mit der wissenschaftlichen Begleitung beauftragte HIS GmbH hat inzwischen einen 358seitigen Bericht über das Benchmarkingprojekt vorgelegt. Darin enthalten sind Verbesserungsvorschläge für alle vier Teilbereiche. Das Projekt befindet sich derzeit in der so genannten Analyse- und Kommunikationsphase, in der die betroffenen Organisationseinheiten den Bericht der HIS GmbH zunächst intern kommunizieren und auswerten.

## Organisationsuntersuchung in den Werkstätten

Ende 2002 wurde von der Hochschulleitung eine Erhebung des Ist-Zustandes bezüglich der Ausstattung und der Aufgaben der wissenschaftlichen Werkstätten in Auftrag gegeben. Der Leiter des Dezernates 6 wurde damit betraut. Aufbauend auf

die mittlerweile vorliegende Ist-Erhebung wird eine Optimierung angestrebt. Ziel ist die kontinuierliche Anpassung der Dienstleistung an die sich ständig verändernden Anforderungen aus Forschung und Lehre.

## Studienbefragung

Unsere Universität hat 2001 eine Evaluation ihrer studentischen Service- und Beratungseinrichtungen durchgeführt, und zwar in Form einer Studierendenbefragung.

### Ziele der Studie

1. Die Messung der allgemeinen Beratungszufriedenheit und Beratungsqualität.
2. Die Durchführung eines Soll/Ist-Vergleichs von Qualität und Leistungsangebot.

## Qualitätssteigerung

Nach Auswertung der Befragungsergebnisse wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt. Darin sind zahlreiche Verbesserungsvorschläge für Service und Beratung festgehalten. Mit den bereits umgesetzten Maßnahmen wurde eine erhebliche Qualitätsverbesserung erzielt.

## Telearbeit

In der allgemeinen Verwaltung der Universität Osnabrück wurden 2002 und 2003 vier Telearbeitsplätze eingerichtet. Dabei handelte es sich zunächst um auf ein Jahr befristete Pilotprojekte. Die Vorteile von Telearbeit sind offensichtlich: Für den Arbeitgeber beispielsweise eine Reduzierung des Raumbedarfs und für den Arbeitnehmer unter anderem eine

Flexibilisierung der Arbeitszeit. Inzwischen liegen ausreichend Erfahrungen vor. Sowohl die Telearbeitenden als auch die betroffenen Organisationseinheiten meinen, dass diese Pilotprojekte erfolgreich verlaufen sind. Aus diesem Grund werden Telearbeitsvereinbarungen inzwischen unbefristet abgeschlossen.

## Ideenwettbewerb *think*

2002 wurde erstmals der Ideenwettbewerb *think* durchgeführt. Die Beschäftigten und die Studierenden unserer Universität wurden aufgerufen, Ideen und Vorschläge einzureichen. Ziel war es, die Universitätsverwaltung, die Fachbereiche und Institute kunden- und mitarbeiterfreundlicher, umweltverträglicher, kommunikativer und kostengünstiger zu gestalten. Insgesamt sind 65 Vorschläge eingegangen, von denen 27 prämiert wurden. Der Großteil dieser Vorschläge konnte bereits umgesetzt werden. Zwei Beispiele: Angeschafft wurde ein weiteres Diensfahrrad. Und die Anmeldung für Sprachkurse im Akademischen Auslandsamt kann nun per Internet erfolgen. Weitere Vorschläge befinden sich noch in der Umsetzung. Zusammengefasst: ein beachtlicher Umsetzungserfolg. Aufgrund der großen Resonanz und des damit verbundenen Nutzens für die Universität kommt es zu einer Neuauflage des Ideenwettbewerbs im Jahr 2004.

**think**

- Ansprechpartner: Ingo Schlonzak  
Dezernat 4  
0541/969-4676

- Weitere Informationen:  
[www.uni-osnabrueck.de/think](http://www.uni-osnabrueck.de/think)

# SOZIALBERICHT

## PERSONALENTWICKLUNG

18



»Die Universität Osnabrück bekennt sich zum Leitbild der Lernenden Organisation, die auch der Grundidee der Nachhaltigkeit verpflichtet ist.«

Franz Wirtz, Sachgebietsleiter Personalservice

Seit 1997 liegt das Rahmenkonzept der Personalentwicklung (PE) in Niedersachsen vor. Es ist grundlegend für die systematische Gestaltung von PE-Maßnahmen. Und wie das Rahmenkonzept gilt auch für unsere Universität das Leitbild einer „Lernenden Organisation“. Auch wenn die bisherigen Ergebnisse nicht schöngeredet werden sollen und selbst wenn heute noch mit vielen Widerständen zu rechnen ist: Insgesamt sind in der Personalentwicklung Ansätze einer veränderten und verbesserten Betriebskultur erkennbar - dies trotz Arbeitsverdichtung.

### Lernende Organisation

Zentraler Gedanke einer lernenden Organisation ist, dass Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld zum wichtigsten Lern- und Entwicklungsfeld werden. Lernen und Arbeiten werden miteinander verknüpft. Überraschend ist sicherlich die Erkenntnis, dass auch Organisationen lernen können. Wird Lernen doch eher als etwas Personales angesehen.

Peter Senge vom renommierten Massachusetts Institute of Technology (MIT) versteht unter Lernender Organisation folgendes: Eine Organisation wird zur lernenden, wenn sie selbst am Ende eines

Entwicklungsprozesses eine andere ist. Lernende Organisationen machen sich selbst und ihr eigenes Lernen zum Gegenstand der Beobachtung, der Reflexion und der Neuorientierung des Handelns. So erklärt Peter Senge das Scheitern eines Unternehmens, das nicht lernt und sich nicht verändert mit dem „Gleichnis vom gekochten Frosch“: Der Frosch bleibt im Topf mit Wasser sitzen, das allmählich erhitzt wird bis es kocht, weil er langsame Veränderungen nicht wahrnimmt. Sein Wahrnehmungsapparat ist nur auf plötzliche Veränderungen ausgerichtet. Deswegen ist Grundlage eines systemischen Verständnisses in der Lernenden Organisation die Beobachtung, dass Probleme von heute Lösungen der Probleme von gestern sind.

### Elemente der PE

Moderne Personalentwicklung umfasst verschiedene Elemente:

**Personalauswahl**

**Personalweiterbildung**

**Personalbedarfsanalysen**

**Führungskräfte-Entwicklung**

### Projekte der PE

Unsere Hochschule praktiziert Personalentwicklung aufgrund begrenzter Ressourcen projektorientiert. Die ersten Maßnahmen beschränkten sich auf die Allgemeine Verwaltung.

### Mitarbeiterbefragung

Aufgrund einer Befragung von Führungskräften und der Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung 2000 wurden die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche eingeführt. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung der Kommunikationskultur. Die Schulungen wurden von den Beschäftigten gut angenommen. Parallel dazu startete eine kontinuierliche Führungskräfte-Schulung.

### Bedarfsorientierte Weiterbildung

Wie ein Bereich auf nachhaltige und Anforderungen der PE umgestellt wurde, zeigt die Weiterbildung des Hochschulpersonals. In der Vergangenheit bestand Weiterbildung auch bei uns vor allem aus einem mehr oder weniger umfassenden Angebot. Dessen Wahrnehmung war weitgehend der Eigeninitiative des Einzelnen überlassen. Eine positive Wirkung im Sinne der Gesamtorganisation stellte sich allenfalls zufällig ein. Führungskräfte hatten in der Regel weder auf den Inhalt noch auf die Teilnahme entscheidenden Einfluss. Mittlerweile hat sich diese ursprünglich angebotsorientierte hin zu einer bedarfsorientierten Weiterbildung entwickelt. Voraussetzungen hierfür sind konkrete

# SOZIALBERICHT

## PERSONALENTWICKLUNG



Bedarfsabfragen und -analysen. Diese sind verbunden mit den strategischen Zielen der Universität und sollen, im besten Fall, von den Vorgesetzten ermittelt werden. Auch wenn das Ziel noch nicht erreicht ist, den richtigen Weg haben wir eingeschlagen. An unserer Hochschule werden mittlerweile auch bedarfsgerechte Angebote für das wissenschaftliche Personal, zum Beispiel in der Hochschuldidaktik, angenommen.

### Weitere Handlungsfelder...

der Personalentwicklung, die auch die Organisationsentwicklung mit einbezieht:

#### Gesundheitsförderung - Suchtprävention

Unser projektorientiertes Gesundheitsmanagement umfasst folgende Bereiche:

- Behandlung von Haltungsschäden
- Verbesserung krankmachender Raumbedingungen
- Nichtraucherenschutz / Angebote zur Raucherentwöhnung
- Krisenintervention (beispielsweise bei Mobbing)
- Ausbildung zur Laien-defibrillation

#### Soziale Ansprechpartner

Suchtgefährdung von Beschäftigten ist auch an unserer Universität ein sensibles Thema. Das Arbeitsumfeld spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Universität hat zwei Personen (darunter den Betriebsarzt) zu sozialen Ansprechpartnern ausgebildet, die auch betriebliche Suchtberatung, Prävention und Hilfe anbieten. Ein Leitfaden informiert über diese Arbeit.

#### Schulungen zum Personalauswahlverfahren und zu Dienstpostenbewertung...

mit dem Ziel: die richtige Frau, den richtigen Mann am richtigen Arbeitsplatz zu platzieren und personalentwicklungsgerecht zu steuern.

#### Konfliktberatung

Die PE bietet im Rahmen von Leitungsberatung und Teamentwicklung Coaching und Konfliktsteuerung an. Dieses Angebot wird gut nachgefragt. Coaching wird dabei zunehmend als Führungsinstrument wahrgenommen.

#### Bildung eines Moderatorenpools

Die Universität verfügt über einen Moderatorenpool mit 14 Mitgliedern, die professionell für ihre Aufgaben geschult werden. Viele Einsätze sind erfolgreich abgeschlossen und fördern eine bessere Verhandlungskultur. Ein Moderatorenkonzept liegt vor. Die Mitglieder des Pools werden in Teambildungsprozessen weiter auch als Multiplikatoren ausgebildet.

#### Neue Mitarbeiter - Integration und Betreuung

Sie werden zentral durch einen Einführungskurs und durch Handreichungen mit Checklisten sowie weiteren Informationen betreut. Die Vorgesetzten werden gebeten, das vorgeschlagene Modell der Patenschaften (Ansprechpartner) für neue Mitarbeiter zu unterstützen und anzuwenden. Dies wird derzeit modellhaft ausprobiert und überprüft.

#### Qualifikationsoffensive Sekretariat und Technisches Personal

Häufig stehen solche spezifischen Gruppen nicht im Fokus von Entwicklungsmaßnahmen. Entmutigung und innere Kündigungen sind oft die Folge. Wir versuchen, diese Zielgruppen besonders anzusprechen, ihren Qualifikationsbedarf festzustellen und adäquat zu reagieren.

#### Qualitätszirkel

Ein Qualitätszirkel ist eine besondere Form einer strukturierten Problemlösung. Konzentriert und mit bestimmten Lösungsstrategien sollen kurzfristig und zeitbegrenzt Erfolge und Lösungen erzielt werden. Das Modell des Qualitätszirkels wird bei uns geschult und eingesetzt.

#### Elternteilzeit/ Frauenförderung

Teilzeitarbeit und Frauenförderung gehören zur elementaren Strategie der PE, vor allem bei der Personalauswahl, dem -einsatz und der -betreuung und wird von den Frauenbeauftragten an der Universität überwacht.

#### Besprechungsmanagement

Die PE unterstützt ein systematisches Besprechungsmanagement. Dazu wurde eine Handreichung mit Checklisten erarbeitet.

#### Ideenmanagement think

Näheres zu think finden Sie beim Thema Organisationsentwicklung.

- Weitere Informationen: [www.mh-hannover.de/ueberblick/verwaltung/gb1/huewnds/index.html](http://www.mh-hannover.de/ueberblick/verwaltung/gb1/huewnds/index.html)

# SOZIALBERICHT

## FRAUENFÖRDERUNG / GLEICHSTELLUNG

20



»Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch gezielte Frauenförderung und die Herstellung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip an der Universität Osnabrück verwirklicht werden.«

Usha M. Govil, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Zuständig ist die Hochschule als Gesamtheit und hier insbesondere die Hochschulleitung, die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Frauenbüro, das zurzeit mit einer Stelle unterbesetzt ist. Auf der Fakultätsebene und in den sonstigen Organisationseinheiten sind besonders die Leitungsorgane und die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zuständig.

### Ziele

Die Universität Osnabrück hat sich folgende Ziele gesetzt:

#### 1. Frauenanteil erhöhen

Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz.

#### 2. Nachteile beseitigen

Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile.

#### 3. Lebenssituation

Berücksichtigung der Lebenssituation von Frauen und Nutzung aller Möglichkeiten der Hochschule zum Ausgleich von Nachteilen.

#### 4. Gender Studies

Förderung von Frauenforschung, Frauenstudien und Gender Studies.

### Arbeitsschwerpunkte

In den vergangenen Jahren wurde viel geleistet. Es handelt sich um ein großes Themenspektrum, das hier nur an Beispielen veranschaulicht werden kann. Ausführliche Informationen finden Sie im „Bericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2003“, erhältlich im Frauenbüro.

#### Professur/Juniorprofessur

Es finden laufend Bemühungen statt, die Berufung von Frauen auf Professuren und Juniorprofessuren zu fördern. Auch Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gewonnen und gefördert werden.

#### Frauenförderplan

Seit 2000 wurde an der Erstellung eines Frauenförderplans für das wissenschaftliche Personal gearbeitet. Dieser Förderplan wurde Ende 2002 im Senat und kurz darauf vom Präsidium verabschiedet. Nun gilt es, diesen Förderplan umzusetzen, fortzuführen und wirksame Controllinginstrumente dafür zu entwickeln.

### Pool Frauenförderung

Als neues Instrument wurde der Pool Frauenförderung entwickelt. Geplant und durchgesetzt in den Jahren 2001 und 2002 fand die erste Ausschreibung dafür im Jahre 2003 statt. Zur Umsetzung stand ein Etat von 80.000 Euro für das Jahr 2003 zur Verfügung. Mit diesem Geld wurden fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen unserer Universität gefördert und darüber hinaus haben wir eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme für Studentinnen finanziert.

### Frauenforschung

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die Förderung der Frauenforschung, der Gender Studies und der Frauenstudien. Diese Unterstützung findet vor allem durch Überzeugungsarbeit in den Gremien statt.

### Weitere Arbeitsbereiche

Ständige Arbeitsbereiche:

Familiengerechte Uni

Unterstützung von Wissenschaftlerinnen

Fort- und Weiterbildung

Beratung von Uni-Frauen

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Gremienarbeit

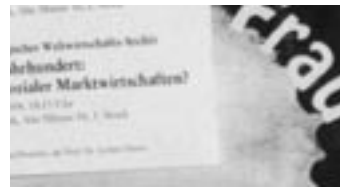
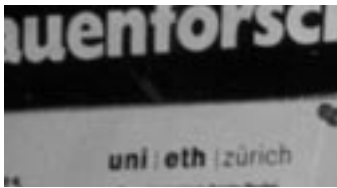
● Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:  
Usha Govil  
0541/969-4767

■ Frauenbüro  
Gisela Dorn  
Schloss/Hauptgebäude  
Raum 108 a/b  
0541/969-4487

▲ Weitere Informationen:  
[www.frauenbuero.uni-osnabrueck.de](http://www.frauenbuero.uni-osnabrueck.de)

# SOZIALBERICHT

## FRAUENFÖRDERUNG / GLEICHSTELLUNG



### Zielvereinbarungen

Die Universität Osnabrück und das Land Niedersachsen schließen seit 2002/2003 für den Universitäts-Haushalt Zielvereinbarungen ab. Für das Thema Gleichstellung ist ein ganzes Kapitel vorgesehen. Es geht um konkrete Maßnahmen. Zum einen sollen mehr Frauen für leitende Positionen und für den wissenschaftlichen Bereich gewonnen werden. Zum anderen sollen die bei uns bereits tätigen Frauen möglichst gute Zukunftschancen bekommen und drittens sollen Inhalte wie die Geschlechterforschung gefördert werden. Für das Haushaltsjahr 2004 sind die folgenden, konkreten, kurz- und mittelfristigen Ziele vereinbart worden:

### Frauenförderplan

Die Universität Osnabrück wird den Frauenförderplan für das wissenschaftliche Personal umsetzen. Der Förderplan wird dabei um folgende Zielvorgaben ergänzt:

### Personal

Die Universität strebt an:

### Präsidiums-Kandidatinnen

Wir bemühen uns, Kandidatinnen für Ämter im Präsidium zu gewinnen.

### Professorenstellen

Die 16 bis 18 zu besetzenden Professorenstellen (W2 - W3) sollen in den Jahren 2004/05 gemäß Frauenförderplan der Universität berufen werden. Wenn für sechs der 16 bis 18 frei werdenden Professuren Frauen an die Universität

berufen werden können, ist das ein sehr gutes Ergebnis.

### Juniorprofessuren

Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren soll in den Jahren 2004/05 bei mindestens 40 Prozent gehalten werden.

### Übergangsregelungen

Insbesondere für Frauen, die zurzeit an der Universität Osnabrück auf C1-Stellen beschäftigt sind, sollen berufliche Übergangslösungen geschaffen werden.

### Integration Studium und Lehre

Die Universität beabsichtigt, zur Chancengleichheit in Studium und Lehre durch folgende Maßnahme beizutragen:

### Professurbesetzung

Besetzung einer Professur mit einer Frau (WS 2004/05) in einer Lehreinheit, in der keine Professur von einer Frau wahrgenommen wird. Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (auf Professuren) haben für weibliche und männliche Studierende Vorbildcharakter.

### Integration Forschung

Die Universität berücksichtigt Aspekte der Chancengleichheit in der Forschung durch folgendes Ziel:

### (Teil-)Denomination

Ausschreibung einer Professur mit (Teil-)Denomination Frauenforschung in einer Lehreinheit oder einem Fachbereich, die (der) bislang noch keine solche hatte.

Geschlechterforschung ist in fast allen Fächern möglich, in den Sozial- und Geisteswissenschaften und in den Naturwissenschaften, wie zum Beispiel in der Mathematik.

### Integration Nachwuchsförderung

Die Universität berücksichtigt Aspekte der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch folgende Maßnahme:

### Pool Frauenförderung

Pool zur Finanzierung von Sondermaßnahmen in der Frauenförderung (Pool FF) in Höhe von 80.000 Euro je Haushaltsjahr. Es findet im Jahr 2004 eine hochschulöffentliche Ausschreibung statt, auf die sich Frauen aller Statusgruppen unserer Universität bewerben können. Es folgt ein Auswahlverfahren, das die Zentrale Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (ZKFG) vornimmt. Anschließend unterbreitet sie dem Präsidium einen Vorschlag für die Vergabe der zur Verfügung stehenden Mittel.

- Starke Frauen - Porträts aus der Region Osnabrück: [www.osnabrueck.net.de/frauenportraits](http://www.osnabrueck.net.de/frauenportraits)
- Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur: Gleichstellung / [www.mwk.niedersachsen.de](http://www.mwk.niedersachsen.de)
- ▲ Frauenseite im Internet: [www.woman.de](http://www.woman.de)

# SOZIALBERICHT

## ARBEITSSICHERHEIT

22



»Nur wenn es gelingt, das Sicherheits- und Verantwortungsbewusstsein für den ganzen Menschen zu wecken, für die physischen und psychischen Belastungen, wird moderner Arbeitsschutz verstanden und praktiziert.«

Franz Röttger, Sicherheitsingenieur

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. (EU-Grundrechte-Charta). Der moderne Arbeitsschutz entwickelte sich in den letzten 35 Jahren von der „Humanisierung der Arbeit“ über die „Ergonomie am (Bildschirm-) Arbeitsplatz“ bis zum „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Die Unfallzahlen sinken kontinuierlich. Lärm, Hitze, Gefahrstoffe und körperliche Schwerarbeit werden abgelöst durch „weiche“ Belastungsfaktoren, wie Stress, Arbeitsklima, Ernährung, Bewegungsmangel und auch Doppelbelastung in Haushalt und Beruf.

### Betriebliche Strukturen statt Einzelmaßnahmen

Im Mittelpunkt stehen nun nicht mehr einzelne Schutzziele, sondern der Mensch und die arbeitsbedingten Belastungen (Ursachen) und Beanspruchungen (Wirkungen). Beispielhaft sei hier das Arbeitsschutzgesetz von 1996 angeführt. „Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist als Zielgröße in die betrieblichen Führungsstrukturen einzubinden.“ Konkret sind Personen für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung zu benennen. In allen Bereichen sind Gefährdungs-

analysen durchzuführen und zu dokumentieren, die Beschäftigten sind regelmäßig zu belehren.

Notwendig ist ein koordiniertes Sicherheitsmanagement und eine gelebte Sicherheitskultur in der Hochschule. Technik und gesundheitsbewusstes Arbeiten darf nicht durch fehlerhaftes Handeln wirkungslos werden.

### Mensch und Umwelt

Die Gefahrstoffverordnung von 1976 und das Gentechnikgesetz von 1990 dienen dem Schutz von Mensch und Umwelt. Die Veränderungen in der Gesellschaft, wie demographische Entwicklung, Dienstleistungsgesellschaft, Globalisierung und Zunahme der degenerativen Erkrankungen, stellen völlig neue Anforderungen an den Arbeitsschutz und die Beschäftigten. Staatliches Handeln, Gesetze und Verordnungen allein lösen diese Probleme nicht.

### Führungsaufgabe Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Zuständig für den Arbeitsschutz sind alle, aber verantwortlich und entscheidend sind Vorgesetzte im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Führungsaufgabe.

### Ozon am Arbeitsplatz

Eine 2002 durchgeführte Arbeitsbereichsanalyse in der Druckerei zeigte eine erhöhte Ozonbelastung der Luft (durchschnittl. 100-150  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ). Durch Verkürzung der Ozonfilterwechselrate konnte eine erhebliche Reduzierung der Ozonkonzentration auf  $<30 \mu\text{g}/\text{m}^3$  erreicht werden. Die maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK-Wert) liegt bei 200  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ . Kontrollmessungen in 2003 bestätigen den Erfolg der Maßnahme.

### Raumluftanalysen

Um sicher zu gehen, dass der Einsatz von Farben und Anstrichen keine Belastung der Mitarbeiter mit sich bringt, wurde die Luft in zehn Räumen auf flüchtige organische Substanzen und Formaldehyd untersucht. Ergebnis der Messungen: In allen Räumen wurde kein Formaldehyd in auffälliger Konzentration gefunden. Alle Messwerte liegen deutlich unter dem vom Bundesgesundheitsministerium empfohlenen Innenraumrichtwert von 50  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ . In nur zwei Räumen wurde ein leicht auffälliger Wert an Limonen ermittelt. Ursache kann ein lösungsmittelhaltiges Mittel zur Absperrung von Wasserflecken an Decken und Wänden sein. Auch diese Werte liegen unter dem Richtwert für flüchtige org. Substanzen (TVOC) von 200  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ . Vorbeugend wird die Bauabteilung nach Ersatz-Absperrmitteln suchen, um die Konzentration an Limonen in der Luft zu senken. ▲

● Sicherheitsingenieur:  
Franz Röttger  
0541/969-2416

■ Weitere Informationen:  
[www.lukn.de](http://www.lukn.de)  
[www.praevention-online.de](http://www.praevention-online.de)

▲ Raumluftanalysen:  
Roswitha Zucht  
Dezernat 6  
0541/969-2401



# SOZIALBERICHT GESUNDHEITSFÖRDERUNG



»Gesundheit steht für ein positives Konzept, das in gleicher Weise die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Fähigkeiten.«

aus der Charta der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung 1986 in Ottawa

Durch das Gesundheitsreformgesetz von 1989 wurde den Krankenkassen die Aufgabe gemacht, „Leistungen zur Förderung der Gesundheit und Verhütung von Krankheit“ in ihr Angebot aufzunehmen. Nach dem Wegfall dieses Paragraphen blieb dieses Ziel unbestritten ein zentrales Thema innovativer betrieblicher Sozialpolitik. Ende November 1997 wurde in Luxemburg ein gemeinsames Positionspapier der Mitglieder des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung verabschiedet. 2002 ist die Förderung betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen wieder in den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen aufgenommen worden.

## Spezielle Probleme am Arbeitsplatz

Spezielle Probleme am Arbeitsplatz sind Belästigungen wie Passivrauchen, psychische Belastungen, Klimatisierung, Beleuchtung oder Sitzeinstellung. Hinzu kommen konkrete Gesundheitsprobleme, zu denen Wirbelsäulenbeschwerden, Kopf-, Nacken- und Schulterschmerzen sowie Augenprobleme gehören. Auch Mobbing ist leider kein neues

Problem in Unternehmen. Zu den Suchtproblemen zählt in erster Linie Alkohol, aber auch illegale Drogen werden konsumiert. Und für viele ist der Blaue Dunst ein Ärgernis. Nichtraucher fühlen sich belästigt, Raucher fühlen sich ausgegrenzt und stigmatisiert. Dennoch ist durch die Änderung der Arbeitsstättenverordnung ein vollständiges Rauchverbot an der Universität Osnabrück noch wünschenswerter geworden. Eine noch höhere Bereitschaft zur Teilnahme an speziellen Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung wäre begrüßenswert.

## Angebot

Unsere Universität begegnet diesen Problemen mit einem Maßnahmenkatalog. Dazu gehören:

### Sprechstunde / Beratung

Sprechstunden werden nach Bedarf angeboten. Dort können unter anderem auch Mobbing- und Suchtprobleme angesprochen werden. In diesen Bereichen besteht eine enge Kooperation mit dem Personalrat.

### Betriebsvereinbarungen

Der betriebsärztliche Dienst bietet Hilfe bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen, wie sie beispielsweise zum

Thema Alkoholkrankheit schon erfolgreich umgesetzt wurde.

## Selbsthilfegruppen

Unterstützt wird die Einrichtung, oder wenn bereits vorhanden, die Kooperation mit einer betriebsinternen Selbsthilfegruppe. Informationsseminare unter anderem zum Thema „Alkoholismus im Betrieb“ werden durchgeführt. Die Ausbildung von sozialen Ansprechpartnerinnen ist erfolgt.

## Rauchentwöhnung

Leider fand das Seminarangebot zum Aufgeben des Rauchens bisher keine Resonanz bei den Beschäftigten.

## Gesunde Ernährung

Es gab einen Austausch mit den Mensen des Osnabrücker Studentenwerks, inwieweit die Nährstoffempfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) für den Bereich Betriebsgastronomie angewendet beziehungsweise optimiert werden können.

## Alternativen

An welcher Form der Gesundheitsförderung besteht Interesse? Möglich sind Sportangebote, Reiseberatungen, Impfungen, Seminare zum Aufgeben des Rauchens oder zur gesunden Lebensweise, Hilfe durch Stressbewältigungsprogramme und weiteres. Und offen bleibt sicherlich die Frage, welche eigene Investition man zu leisten bereit ist: Unkostenbeitrag, Freizeit?

● Betriebsärztlicher Dienst:  
PD Dr. H. Allmers, MPH  
Facharzt für Arbeitsmedizin,  
Allergologie und  
Umweltmedizin  
0541/969-3329

■ Weitere Informationen:  
[www.uni-osnabrueck.de/  
betriebsarzt](http://www.uni-osnabrueck.de/betriebsarzt)

▲ Weitere Informationen:  
[www.rauchfrei-  
kampagne.de](http://www.rauchfrei-kampagne.de)

# SOZIALBERICHT INTEGRATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

24



## **Integrationsvereinbarung nach § 83 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) für die Universität Osnabrück**

Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Universität Osnabrück haben am 18. März 2003 eine solche Integrationsvereinbarung mit einer Laufzeit für zunächst 2 Jahre abgeschlossen. Die Beteiligten werden rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer den Erfolg dieser Integrationsvereinbarung überprüfen und bei Bedarf Änderungen oder Ergänzungen vornehmen. Mit dieser Integrationsvereinbarung unterstützen die Beteiligten die verstärkte Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Um dies zu erreichen, werden Zielvereinbarungen getroffen.

## **Integrationsteam**

Für die Beteiligung an der Umsetzung der Integrationsvereinbarung und Begleitung der Zielverwirklichung der Zielvereinbarungen, die Beratung des Präsidiums bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte und Auszubildende sowie die Beteiligung bei Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen wurde ein Integrationsteam gebildet. Es besteht aus der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Beschäftigten, einer Vertreterin des Personalrats, einem Mitglied der Jugendvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen.

## **Zielfelder der Integrationsvereinbarung**

### **Prävention**

Zur Vermeidung oder Reduzierung berufs- beziehungsweise arbeitsplatzbedingter oder sozialer Überbelastung im Arbeitsfeld, welche (chronische) seelische und/oder körperliche Erkrankungen und Behinderung zur Folge haben könnten, werden Chancen und Formen vertrauensvoller Personalführung und kollegialer Kommunikation gesucht und angeboten.

### **Qualifizierung schwerbehinderter Menschen**

Mindestens einmal im Jahr ist für die schwerbehinderten Beschäftigten der Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Dazu erstellt der zuständige Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten einen Weiterbildungsvorschlag. Bei Unstimmigkeiten hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, die Angelegenheit mit Vorgesetzten zu erörtern.

### **Personalplanung**

Im Rahmen der Einstellungsverfahren wird durch die Universität Osnabrück geprüft, ob ein Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen geeignet ist. Ist das der Fall, erfolgt eine Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt Osnabrück sowie gegebenenfalls den Berufsförderungswerken. Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen dabei nicht als

Nichteignung bewertet werden, da diese das Integrationsamt finanziell ausgleichen kann.

### **Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung**

Die Arbeitsplätze werden den Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst, soweit dies baulich/technisch möglich und finanzierbar ist. Der Technische Berater des Integrationsamtes kann bei Bedarf beratend hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeberbeauftragte sind dafür die Ansprechpartner. Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen werden die gesetzlichen Vorschriften zur Barrierefreiheit für Schwerbehinderte (DIN 18024, Nds. Bauordnung) beachtet.

### **Rehabilitation**

Mit Beschäftigten in Rehabilitation oder länger erkrankten Beschäftigten (Ende der Lohnfortzahlung) kann die Schwerbehinderten/Personalvertretung in Absprache und mit der Zustimmung der betroffenen Person Beratungsgespräche führen zu den Themen: Wiedereingliederungsmöglichkeiten; Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung, Auslaufen des Krankengeldes, Einbeziehen des Arbeitsamtes bei Lohnersatzleistungen, Inanspruchnahme einer Teilaltersrente, wenn der gesetzliche Anspruch auf eine ungeminderte Rente besteht. Dies gilt auch für schwerbehinderte Beschäftigte.

• Arbeitgeberbeauftragter für schwerbehinderte Menschen  
Ernst Matthey  
0541/969-4427

■ Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen  
Sigrid Minnerup  
0541/969-4128

# ÖKONOMISCHE SITUATION DER UNIVERSITÄT OSNABRÜCK



## Schwierige Finanzsituation des Landes und der Universität...

Die finanzielle Lage der Universität Osnabrück ist nach wie vor schwierig. Die Universität ist - sowohl relativ als auch absolut gesehen - seit vielen Jahren strukturell unterfinanziert. Die Haushaltsmittel des Landes zur laufenden Unterstützung der Universität Osnabrück reichen nicht aus, um die durch notwendige Ausgaben entstehenden Belastungen abzudecken. Die Zuführung für laufende Zwecke deckt selbst bei Anlegung eines strengen Maßstabes lediglich den universitären Grundbedarf im Kernbereich der Lehre und Forschung. Der Bedarf für weitere eminent wichtige Aufgaben, insbesondere für die Erhaltung bzw. Herstellung der Berufungsfähigkeit, für die Vorbereitung von durch Drittmittel zu finanzierenden Forschungsvorhaben, für Evaluierung und Akkreditierung, für Eigenanteile der Universität an Projekten, können nur durch erhebliche Anstrengungen und Umschichtungen zu Lasten anderer Bereiche gedeckt werden.

## ...und die Entwicklung der vergangenen Jahre

Die beschriebene Situation verschärft sich aufgrund der schwierigen Haushaltslage des Landes seit Jahren tendenziell. Die Haushaltsmittel des Landes zur laufenden Unterstützung der Universität sind nicht nur faktisch eingefroren worden. Die Ansätze

haben sich durch „Globale Minderausgaben“, die „Innovationspakete I und II“ und durch die Abzugsbeträge aufgrund des „Hochschuloptimierungskonzeptes“ sogar real deutlich verringert.

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass beispielsweise die zur Aufrechterhaltung des universitären Betriebes erforderliche Sachausstattung sowie die Kosten für die Bewirtschaftung der Gebäude in der Substanz eingespart beziehungsweise durch die Sperrung von Personalkosten finanziert werden müssen. Besonders Letzteres gefährdet an einigen Stellen die Grundversorgung in Studium und Lehre.

Die Bilanz der Universität im Bereich der Einwerbung von Drittmitteln für Antrags- und Auftragsforschung ist für die vergangenen Jahre hingegen durchaus erfolgreich. Durch die Mittelbereitstellung der Europäischen Union, des Bundes, der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder auch von privaten Wirtschaftsunternehmen und Stiftungen konnten Defizite in der Ausstattung bereinigt und in anderen Bereichen die Situation, insbesondere in der Forschung, deutlich verbessert werden.

## Universität Osnabrück ein Landesbetrieb

Seit dem 01.01.2000 ist die Universität Osnabrück ein Landesbetrieb nach § 26 der Landeshaushaltsordnung. Durch die neue Haushaltssteuerung des Landes sowie die geänderte Darstellung

im Landeshaushalt (Globalhaushalt) hat die Universität Osnabrück zwar erhebliche Freiheiten bei der Steuerung seiner Finanzen hinzugewonnen, an dem strukturellen Dilemma der Unterfinanzierung hat dies jedoch nichts geändert. Mit der Einführung des Landesbetriebes verfügt die Universität nunmehr über ein kaufmännisches Rechnungswesen. Eine Kosten- und Leistungsrechnung als Basis für ein Finanzcontrolling und damit für eine effizientere Steuerung der finanziellen Ressourcen befindet sich im Aufbau.

Der Aufbau der Kosten- und Leistungsrechnung und des Controllings soll einhergehen mit der Schaffung neuer Strukturen und Möglichkeiten im zentralen und dezentralen Finanzberichtswesen. Hier wurden im Rahmen eines Forschungsprojektes in den Jahren 2000/2001 mit dem „Management-Informationssystem“ die soft- und hardwaretechnischen Grundlagen geschaffen.

## Darstellung der ökonomischen Entwicklung

Leider liegen die kaufmännischen Jahresabschlüsse für die Jahre 2000 bis 2003 zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor. Eine Darlegung im Rahmen eines Ökonomieberichtes ist aus diesem Grund noch nicht möglich. Dies soll in der nächsten Auflage des Nachhaltigkeitsberichtes mit einer detaillierten Darstellung der Entwicklung erfolgen.

- Landeszuführung für lfd. Zwecke (75 Mio. Euro)  
Sondermittel des Landes (7,85 Mio. Euro)  
Drittmittel (11 Mio. Euro)  
Sonstige Erträge und Zuführungen (1,9 Mio. Euro)

- Dezernat für Finanzen:  
Jens Meinen  
Dezernent  
0541/969-4177

- ▲ Weitere Informationen:  
[www.uni-osnabrueck.de/verwaltung/dezernat3/index.html](http://www.uni-osnabrueck.de/verwaltung/dezernat3/index.html)

# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

26



## UMWELTPROGRAMM

Das Umweltprogramm ist die Auflistung der Umweltschutzmaßnahmen, die bis Ende 2005 umgesetzt werden sollen.

## ENERGIE / STROM

### 1. Regelmäßige Schwachstellenanalyse (Verbrauchsdaten Strom, Wärme, Wasser)

Umgesetzt: Jährlich

Verantwortlich (D 6): Fr. Bomm, H. Henning, H. Krösche, Umweltkoordinatorin

### 2. Umsetzung der Maßnahmen aus der Schwachstellenanalyse 2003

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Bomm

### 3. Stromzähler-Strukturanalyse

Erfassung des Ist-Zustandes der Verteilung der Stromzähler

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): Fr. Bomm

### 4. Stromzähler-Strukturplan

Erstellung des Plans, aufbauend auf die Strukturanalyse

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Krösche

### 5. Spitzenlastbegrenzung - Erweiterung Westerberg

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Krösche, GLT, H. Henning

### 6. Umbau einzelner Lüftermotoren von Dralldrossel- auf Drehzahlregelung

Für die Liegenschaft Physik wurde der Umbau als Maßnahme zum Energiesparprogramm des Landes Niedersachsen bei der Landesbauabteilung der OFD Hannover angemeldet.

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Krösche, H. Henning

## ENERGIE / WÄRME

### 1. Brauchwassersolaranlage für die Biologie / Labore

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): H. Henning

### 2. Wärmebildaufnahmen für Geb. 22

Umgesetzt bis Mitte 2004

Verantwortlich (D 6): H. Henning, H. Henemann

### 3. Test-Kühlung für Geb. 31 durch Dachberieselung

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): H. Henning, GLT

## ABFALL UND GEFÄHRSTOFFE

### 1. Arbeitskreis „Umsetzung GefahrstoffVO“

Umgesetzt bis Mitte 2004

Verantwortlich (D 6): Fr. Zucht u.a.

### 2. Wertstofftrennsysteme Foyer

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Zucht

### 3. Restmüll - Containergröße und Entsorgungsrhythmus optimieren

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Zucht

## WASSER

### 1. WC-Wasserstopp (Edelstahl) Einbau Westerberg

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henning

### 2. Perlatoren Erneuerung bzw. Neubau Westerberg

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henning

### 3. Umsetzung der Abwasserbelastungskontrollen in allen Gebäuden der Naturwissenschaften

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Zucht, Fachbereiche

## BAUEN UND NATURSCHUTZ

### 1. Außenmobiliar (Mülleimer, Aschenbecher, Bänke)

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henemann

### 2. AOK-Gebäude, Sanierung des größten Teils der Fenster

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henemann

### 3. Fenstersanierung

an einem Gebäudeflügel des Schlosses

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henemann

### 4. Konkretes Hinwirken auf die Verwendung umweltverträglicher Materialien bei Neubauten und Umbauten

Einhaltung des Leitfadens „Nachhaltiges Bauen“ vom BBR

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): H. Henemann

# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM



27

## 5. Überprüfung der verwendeten Baumaterialien / Stoffbereiche bei den Neubauten

inclusive Raumlufitanalyse

Umgesetzt nach Fertigstellung der Gebäude

Verantwortlich (D 6): Fr. Zucht, H. Henemann

## 6. Erarbeitung eines Naturschutzkonzeptes für das Gebiet Westerberg

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: noch festzulegen

## BESCHAFFUNG / MATERIALEINSATZ

### 1. Kriterienkatalog für die Beschaffung von Großgeräten

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Bomm

### 2. Erweiterung des Angebotes an umweltverträglichen Tonerkartuschen

durch die Firma Berolina

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich: Umweltkoordinatorin, H. Lucas-Nülle (RZ)

### 3. Auswertung der Ergebnisse des Modellprojekts PRO-Recyclingpapier

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): Umweltkoordinatorin

### 4. Einführung umweltverträglicher Moderationsartikel

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich (D 6): Umweltkoordinatorin

## VERKEHR

### 1. Fahrradabstellanlagen - Umsetzung der Prioritätenliste

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): H. Henemann

## BETEILIGUNG, INFORMATION UND MOTIVATION

### 1. Plakatserie - Umwelt-Tipps für Universitäten

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 6): Umweltkoordinatorin

### 2. Fortführung des Info- und Motivationskonzeptes

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich (D 6): Umweltkoordinatorin

### 3. Nutzung von Buisy (CAFM-Programm) für die Verarbeitung von Umweltinformationen

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 6): Fr. Bomm

## SOZIALPROGRAMM

Das Sozialprogramm ist die Auflistung der Maßnahmen, die im sozialen Bereich bis Ende 2005 umgesetzt werden sollen.

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG (OE)

### 1. Fortführung OE-Untersuchung in den Werkstätten

Auswertung der erhobenen Daten des Ist-Zustandes

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich: D 6 / H. Blome, D4 / H. Schlonzak

### 2. Fortführung des Verwaltungsbenchmarking

Umsetzung konkreter Maßnahmen, die zu einer Steigerung der Qualität und Wirtschaftlichkeit in den Organisationseinheiten D 2 und D 5, dem Akademischem Auslandsamt sowie den Prüfungsämtern führen sollen.

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 4): H. Schlonzak

### 3. Fortführung des Projektes „Einrichtung eines studentischen Dienstleistungszentrums im ehem. AOK-Gebäude“

unter anderem Implementierung von Call-Center und Info-Point, Aufbau Wissensdatenbank, Aus- und Fortbildung des Personals.

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 4): H. Schlonzak

### 4. Ideenwettbewerb *think 2004*

Prämierung der Ideen im Oktober 2004

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 4): H. Schlonzak

### 5. Gliederung der Universität Osnabrück in Fakultäten

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Präsidium

## PERSONALENTWICKLUNG (PE)

### 1. Konzept zur Qualifizierung des Hochschulpersonals

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 2): PE

### 2. Handreichung für Neue Mitarbeiter - Wegweiser A bis Z

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 2): PE

### 3. PE-Konzept für die Universität Osnabrück erstellen

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich (D 2): PE

D 2 = Personaldezernat

D 6 = Dezernat für Gebäudemanagement

D 4 = Dezernat für Akad. Angelegenheiten, Justitiariat, Zentr. Verwaltungsangelegenheiten

# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

28



## **4. PE-Modul Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG) evaluieren**

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 2): PE

## **5. Vorbereitung der Entscheidungsunterlagen für die Mitarbeiterbefragung 2005**

Umgesetzt bis Ende 2004

Verantwortlich (D 2): PE

## **6. Betreuung des Moderatoren-Pools**

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich (D 2): PE

## **7. Bedarfs- und zielgruppenorientierte Fort- und Weiterbildung fortführen**

Umgesetzt bis: Ende 2005

Verantwortlich (D 2): PE

## **8. Vernetzung von PE-Aktivitäten in großen öffentlichen Institutionen in Osnabrück**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich (D 2): PE

## **9. Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals**

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich (D 2): PE

## **FRAUENFÖRDERUNG / GLEICHSTELLUNG**

### **1. Umsetzung der Zielvereinbarungen**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Präsidium

### **2. Kinderbetreuung für Hochschulangehörige verbessern**

in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Osnabrück

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Präsidium, Studentenwerk Osnabrück

### **3. Aufbau des Science Centers der Naturwissenschaften**

Steigerung der Attraktivität und Verbesserung

des Unterrichtsangebotes

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Frauenbeauftragte, Fachbereiche

## **ARBEITSSICHERHEIT**

### **1. Gefährdungsanalysen**

gemäß Arbeitsschutzgesetz und Betriebssicherungsverordnung

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich: alle Führungskräfte

## **2. Aufbau eines Arbeitsschutzmanagements**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Sicherheitsingenieur, Führungskräfte

## **3. Aufbau einer Datenbank zum Arbeitsschutz**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Sicherheitsingenieur, Rechenzentrum

## **GESUNDHEITSFÖRDERUNG**

### **1. Fitness und Wellness - Kooperation mit Hochschulsportgruppen ausbauen**

Umgesetzt bis Mitte 2005

Verantwortlich: Hochschulsport, Betriebsärztlicher Dienst

### **2. Rauchfreie Universität**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Präsidium, Betriebsärztlicher Dienst

### **3. Erhöhung der Durchimpfungsquote gegen Grippe**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Betriebsärztlicher Dienst

### **4. Fortführung des laufenden Angebotes**

Umgesetzt: Laufend

Verantwortlich: Betriebsärztlicher Dienst

## **INTEGRATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN**

### **1. Umsetzung der Integrationsvereinbarungen**

Umgesetzt bis Ende 2005

Verantwortlich: Integrationsteam

## **ÖKONOMIEPROGRAMM**

Das Ökonomieprogramm ist die Auflistung der Maßnahmen, die im Bereich Ökonomie der Universität bis Ende 2005 umgesetzt werden sollen.

### **1. Einführung der Software SAP**

zur Sicherung der Qualität des internen und externen Rechnungswesens und zur Verbesserung des Finanzmanagements

Umgesetzt bis Anfang 2005

Verantwortlich (D 3): Dezernat für Finanzen

### **2. Weiterentwicklung der Kosten- und Leistungsrechnung**

als Basis des operativen und strategischen Controllings

Umgesetzt bis 2005 und Folgejahre

Verantwortlich (D 3): Dezernat für Finanzen

# SERVICEEINRICHTUNGEN UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK



»Die Universitätsbibliothek unterstützt Forschung und Lehre, indem sie als hybride Bibliothek alte und neue Medien bereit stellt, die elektronische Zeitschrift und Online-Datenbank ebenso selbstverständlich wie das gedruckte Buch.«

Felicitas Hundhausen, Leitende Direktorin der UB

## Bibliotheken heute

Seit Jahrhunderten nehmen Bibliotheken ihren Auftrag wahr, Literatur zu sammeln, zu erschließen, zu bewahren und ihren Benutzern zur Verfügung zu stellen. War bisher das Buch Gegenstand dieser Aufgabe, haben heute die modernen Informationstechnologien die wissenschaftliche Kommunikation grundlegend verändert. Bibliotheken tragen dieser Entwicklung Rechnung, und zwar sowohl im Hinblick auf ihr Medien- und Dienstleistungsangebot als auch in Bezug auf ihre Rolle im Wissenschaftsbetrieb.

## Die hybride Bibliothek

Die Universitätsbibliothek Osnabrück, so jung wie die Hochschule selbst, bietet vorrangig deren Mitgliedern und Angehörigen umfangreiche Buchbestände aus allen Wissensgebieten. Ebenso breit gefächert ist ihr Angebot an elektronischen Medien. Früher beschränkte sich die Information der Benutzer auf den eigenen Buchbestand und den auswärtiger Bibliotheken. Heute sind auch Recherchen in fachspezifischen Datenbanken oder im Internet ebenso selbstverständlich Teil des Dienstleistungsange-

botes der Bibliothek wie elektronische Lehrbücher und vor allem elektronische Zeitschriften. Den in diesem Bereich explodierenden Preisen und damit drohenden Abbestellungen versucht die UB durch den Abschluss von Konsortialverträgen im Verbund mit anderen Bibliotheken in Niedersachsen oder auch bundesweit zu begegnen. Damit soll ein optimaler Einsatz der seit Jahren knappen Finanzressourcen gewährleistet werden.

## Das IKOS-Projekt

Hochschulen möchten ihren Absolventen die Befähigung zum lebenslangen Lernen als Schlüsselqualifikation mit auf den Weg geben. Gemeinsam mit dem Rechenzentrum und dem Zentrum virtUOS entwickelt die Universitätsbibliothek multimediale Lehrmodule zur Vermittlung von Informationskompetenz. Unter Berücksichtigung der aktuellen Bedürfnisse von Studierenden und Wissenschaftlern sollen auf einander aufbauende Einführungsveranstaltungen, Kurse zur Nutzung elektronischer Datenbanken und vertiefte Schulungen zur Nutzung elektronischer Fachportale erarbeitet und angeboten werden. Dabei kommt

der Integration dieses Dienstleistungsangebots in das Lehrveranstaltungsprogramm der Fachbereiche eine zentrale Bedeutung zu.

## Präsentation von Forschungsergebnissen

Ausstellungen in der Universitätsbibliothek bieten den Fachbereichen Gelegenheit, ihre Forschungsergebnisse nicht nur der Hochschulöffentlichkeit, sondern auch der Stadt und Region Osnabrück zu vermitteln.

**1,35 Mio. Bände**

**5.000 laufende Print-Zeitschriften**

**Zugriff auf 814 elektronische Zeitschriften über Konsortialvereinbarungen**

**CD-ROM- und Online-Datenbanken**

**300.000 Ausleihen jährlich**

**81,5 Personalstellen**

**Öffnungszeiten:  
65 Stunden pro Woche**

## Standorte

**Bibliothekszentrale mit Bereichsbibliothek  
- Philologie / Kulturwissenschaften**

**Bereichsbibliotheken**

**- Sozialwissenschaften**

**- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften**

**- Naturwissenschaften /  
Mathematik**

• Ansprechpartner:  
Zentrale Information  
0541/969-4488  
info@ub.uni-osnabrueck.de

■ Weitere Informationen:  
www.ub.uni-osnabrueck.de

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## RECHENZENTRUM

30



»Versorgungsinfrastrukturen der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) und darauf basierende Informations- und Verarbeitungsdienste (IV-Dienste) sind für Aufgaben in Lehre und Forschung von zentraler Bedeutung.«

Rolf Nienhüser, Leiter des Rechenzentrums

Dies reicht vom Einsatz elektronischer Büroanwendungen über die Vorgangsbearbeitung bis hin zur Abbildung ganzer Prozessketten. Auch hier werden Anstrengungen erforderlich sein, das technisch Mögliche und Sinnvolle umzusetzen.

### Vom Rechenzentrum zum IuK-Zentrum

War noch vor 15 Jahren die Bereitstellung von Rechenkapazität eine der Hauptaufgaben des Rechenzentrums, so spielt dies keine wesentliche Rolle mehr. Seit Anfang der neunziger Jahre ist das Internet, der Aufbau der Netzinfrastruktur und die Anbindung an das World Wide Web zur zentralen Aufgabe geworden. Das Rechenzentrum betreut das Hochschulnetz der Universität und der Fachhochschule mit rund 6.500 Anschlüssen. Mit leistungsfähigen Komponenten entspricht es in der Qualität und im Grade der Flächendeckung den neuesten Standards. Die Sicherung dieser Standards, die Einführung neuerer Technologien - wie etwa im Bereich der Sicherheit oder in der Nutzung von drahtlosen Techniken - bleibt eine zentrale Aufgabe.

### Von der Infrastruktur zu neuen Diensten

Die leistungsfähige Infrastruktur ermöglicht neue Dienste. Studierende und Bedienstete können vom häuslichen Arbeitsplatz oder in Zukunft fast ortsungebunden auf elektronischem Wege auf Informationen zugreifen und

miteinander kommunizieren. Wo Informationen angeboten werden, da müssen Daten verwaltet werden. Die Datenmenge, nicht zuletzt in Form digitalisierter Audio- und Videodaten, steigt in erheblichem Umfang. Eine geeignete Infrastruktur muss hierfür vorgehalten und ständig dem Bedarf angepasst werden.

### Medienservice

Die Herstellung und Verteilung von medialer Information, etwa Vorlesungsaufzeichnungen und multimediale Lehr- und Lerneinheiten benötigt geeignete Werkzeuge und Verfahren. Im Rahmen von epolos und zusammen mit virtUOS und den niedersächsischen Partnern haben wir uns dies zur Aufgabe gemacht. Ein weiterer Schwerpunkt in diesem Bereich ist die Bereitstellung eines geeigneten Kursmanagementsystems und die Verknüpfung zu den DV-Systemen der Verwaltung.

### IT in der Verwaltung

Wie für jedes andere Unternehmen ist auch für die Universität Osnabrück die IT-Unterstützung der Verwaltungsprozesse von entscheidender Bedeutung.

### Team und Angebot

In drei Abteilungen sind dreißig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Sie arbeiten in den folgenden Aufgabenbereichen.

#### Aufgabenbereiche

Verwaltungsdatenverarbeitung

Multimedialinfrastruktur /  
Multimedialproduktion

Wissenschaftliche  
Datenverarbeitung



# SERVICEEINRICHTUNGEN

## ZENTRUM VIRTUOS



»Der Medieneinsatz an sich verbessert keine Lehrveranstaltung. Die Verknüpfung von didaktischem Konzept und medienbasierter Lösung kann aber helfen, effizientere und nachhaltigere Lernangebote zu schaffen.«

Andreas Knaden, Geschäftsführender Leiter virtUOS

### Netzwerk

Das Zentrum zur Unterstützung virtueller Lehre der Universität Osnabrück (virtUOS) ist eine zentrale Einrichtung der Hochschule. Es hat die Aufgabe, die Integration von Neuen Medien, Multimedia und eLearning nachhaltig in die Hochschullehre zu integrieren. Das Zentrum wurde im Herbst 2002 gegründet und arbeitet bei vielen angebotenen Dienstleistungen eng mit dem Rechenzentrum und der Bibliothek der Hochschule zusammen. Zudem kooperiert virtUOS mit einer großen Zahl von Partnerinstitutionen an Hochschulen innerhalb und außerhalb Niedersachsens in diversen eLearning-Projekten. Dadurch, dass im Vorstand des Zentrums vier Hochschullehrer engagiert mitwirken, ist auch die Qualität der Forschungsaktivitäten des virtUOS sichergestellt.

### Dienstleistung

#### Beratung

Das Serviceangebot von virtUOS umfasst Beratung, Schulung sowie technische und mediendidaktische Hilfestellung. Adressaten sind Lehrende und Studierende der Universität Osnabrück, aber auch Partner aus dem

ELAN Verbund. Zu den Beratungsthemen gehören zum Beispiel die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten telemedialer Technik und die sinnvolle Nutzung der in Osnabrück vorhandenen Medienräume.

#### Kooperationsunterstützung

Zunehmend an Bedeutung gewinnt der medienbasierte Import und Export von Lehrmaterial und Lehrveranstaltungen zwischen verschiedenen Hochschulen. Bei der technischen Koordination mit anderen Standorten ist das virtUOS behilflich und reduziert so die technischen Barrieren.

#### Kursmanagement und Lernplattform

Zur Koordination und Präsentation der Lehrveranstaltungen der Universität Osnabrück sowie zur Bereitstellung von Lehrmaterialien wird vom Zentrum virtUOS in Kooperation mit dem Rechenzentrum das Lernmanagementsystem Stud.IP in Kombination mit der Lernplattform ILIAS betrieben. Um den reibungslosen Einsatz des an der Hochschule flächendeckend eingesetzten Systems Stud.IP sicherzustellen und den Einstieg in die Nutzung der Lernplattform ILIAS zu erleichtern, werden

Schulungsmaßnahmen sowie organisatorische Unterstützung angeboten.

#### Content-Entwicklung

Neben Vorlagen und Verfahren, die den technischen Umgang erleichtern, bietet virtUOS Dozenten, die selbst medienbasiertes Lehrmaterial (Content) entwickeln möchten, begleitende Evaluationsmaßnahmen und die Möglichkeit, von den Erfahrungen und Vorarbeiten anderer Lehrender zu profitieren, an. Unterstützung bei der Organisation der Projekte ist ebenso möglich wie Beratung bei Auswahl und Einsatz entsprechender Werkzeuge. Auch die Auftragserstellung von Content durch virtUOS ist möglich.

#### Forschung

Darüber hinaus ist das Zentrum virtUOS an verschiedenen Forschungsprojekten beteiligt. Insbesondere die Mitwirkung am eLearning Academic Network (ELAN) des Landes Niedersachsen stellt einen Schwerpunkt der Aktivitäten dar. Forschungsschwerpunkte sind zum Beispiel die Weiterentwicklung von Autorensystemen und Lernplattformen, die Automatisierung von Prüfungssystemen, die Nutzung von Rationalisierungspotenzialen beim Einsatz von Multimedia-technik sowie die didaktisch sinnvolle Integration von Funknetzen (WLAN) in den Regellehrbetrieb.

- Zentrum virtUOS  
0541/969-6501  
virtuos@uni-osnabrueck.de
- Weitere Informationen:  
www.virtuos.uni-osnabrueck.de
- ▲ Stud.IP - www.studip.rz.uni-osnabrueck.de  
epolos - www.epolos.de  
ELAN - www.elan-niedersachsen.de

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE (PSB)

32



»Leitlinie ist, mit den Ratsuchenden Ansatzpunkte und Lösungen für einen veränderten Umgang mit sich selbst und für das Handeln im sozialen Umfeld und ihrer Lernumwelt zu entwickeln.«

Dr. Karim Faris-Lewe, PSB

### Psychologische Beratung für Studierende - psb

Seit Anfang 1998 arbeitet die Psychosoziale Beratungsstelle (psb) für Studierende. Die drei Osnabrücker Hochschulen unterzeichneten mit dem Studentenwerk eine Kooperationsvereinbarung und begleiten die psb mit einem Fachbeirat. Das Studentenwerk Osnabrück trägt und finanziert die Beratungsarbeit. Die Universität Osnabrück finanziert darüber hinaus die Stelle der Leiterin. Ermöglicht wurde die Gründung der psb erst durch die Solidarität aller Studierenden. Sie stimmten der Erhöhung der Semesterbeiträge zu.

### Team und Angebot

Im Team der psb arbeiten vier Psychologinnen und Psychologen und eine Mitarbeiterin im Sekretariat. Seit Bestehen der Beratungsstelle wurde das Angebot kontinuierlich erweitert und den Bedürfnissen der Studierenden angepasst. Es werden Einzel- und Paarberatungen sowie acht verschiedene themenbezogene Kurse und Workshops angeboten.

### Probleme

2002 haben mehr als 400 Studierende das Angebot der

Beratungsstelle genutzt. Sie suchten Unterstützung bei Schwierigkeiten mit dem Studium (Lernprobleme), dem sozialen Umfeld (zum Beispiel Konflikte mit Freunden, Eltern) und bei persönlichen Problemen wie Ängste oder Selbstwertproblemen.

### Lebenswelt und Hochschule

Die psb ist mit allen für die Lebenswelt der Studierenden wichtigen inner- und außeruniversitären Einrichtungen, wie zum Beispiel der ZSB, dem Hochschulteam der Bundesagentur für Arbeit, Ärzten und Psychologen etc. vernetzt. Die Studierenden haben eine Anlaufstelle, die für ihre spezifischen Bedürfnisse und Anliegen zugeschnitten ist. Die Schwelle zum Aufsuchen der psb ist durch die Zugehörigkeit zum Hochschulumfeld, den unbürokratischen Ablauf der Beratung und die kurzfristige Terminvergabe sehr niedrig.

### Den Rücken stärken

Die Studierenden erhalten psychologische Unterstützung bei der Überwindung von Prüfungsangst und Lernproblemen, bei der Klärung von Studienzielen, beim Abbau von Ängsten, der

Entwicklung von Selbstbewusstsein und dem Umgang mit negativen Gefühlen, wie Einsamkeit, Niedergeschlagenheit, Stress und Anspannung. Wird eine längerfristige Behandlung notwendig, zum Beispiel bei Depressionen, Essstörungen, Zwängen oder Persönlichkeitsstörungen, begleitet die psb die Studierenden auf dem Weg zur Aufnahme einer Psychotherapie.

### Nachhaltige Entwicklung

Studierende können durch das Angebot der psb lernen, konstruktiver mit auftretenden Problemen umzugehen. Psychische Probleme können durch eine frühzeitige Beratung vor deren Chronifizierung behoben werden. Studienabbrüche können verhindert und Studienzeiten verkürzt werden.

Viele Studierende, die die Hilfe der psb in Anspruch nahmen, haben ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Ein klarer Blick auf eigene Bedürfnisse und Motive, auf Stärken und Schwächen der eigenen Person sowie ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten zur Lösung von Problemen: Dies alles gehört zum Rüstzeug für den sozial kompetenten und verantwortungsbewussten Umgang mit Aufgaben sowohl im Privaten als auch im Beruflichen.

● Telefon:  
0541/969-2580

■ Email:  
psb@studentenwerk-  
osnabrueck.de

▲ Weitere Informationen:  
www.studentenwerk-  
osnabrueck.de

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## ZENTRALE STUDIENBERATUNG (ZSB)



»Unsere Klientel liegt zwischen 15 und 70. In die ZSB kommen Schülerinnen und Schüler, Studierende, Fortbildungsinteressierte und Senioren.«

Dr. Gisela Danz, Leiterin der ZSB

### Die richtige Studienentscheidung treffen

Die Zentrale Studienberatung (ZSB) ist eine gemeinsame zentrale Einrichtung von Universität Osnabrück und Fachhochschule Osnabrück. Sie informiert insbesondere über Studiengänge und die Rahmenbedingungen des Studiums: über Zulassungsvoraussetzungen und -beschränkungen, Abschlüsse (Bachelor/Master), Studienreformen, Grundzüge der Studieninhalte und des Studienaufbaus, Weiterbildung und Berufsfelder. Darüber hinaus beraten wir bei der Studienwahl und bei Schwierigkeiten im Studium. Die ZSB hilft unter anderem, die große Vielfalt der Hochschulangebote transparenter zu machen, Alternativen aufzuzeigen und die individuelle Entscheidung auf eine solide Basis zu stellen. Ziel ist es, für jeden Interessierten den individuell passenden Studiengang zu finden. Dies dient der Erhöhung der individuellen Zufriedenheit, der Chance auf ein Studium in der Regelzeit, der Senkung der Abbrecherquote sowie letztendlich der Verbesserung der Berufschancen.

### „Sechzehn plus“

Die ZSB ist Ansprechpartner für viele: für Schülerinnen und Schüler weiterführender

Schulen, für erwachsene Studien- und Weiterbildungsinteressierte sowie bereits Studierende. Und als Besonderheit auch für Seniorenstudenten der so genannten Universität für Ältere. Wenn man also von der Notwendigkeit ausgeht, in einer Wissensgesellschaft bereits Kinder spielerisch an Wissenschaft heranzuführen, so liegt unsere Klientel zwischen sieben und siebzig.

### Individueller Informations- und Beratungsservice

Neben individuellen Beratungsgesprächen werden offene Sprechstunden und Gruppenberatungen angeboten. Unsere Clearingstelle bietet Kurzinformationen, Printmaterialien, erste Orientierungshilfe, Terminvergabe und qualifizierte Weitervermittlung innerhalb und außerhalb der Hochschulen. Die ganztägig zugängliche Infothek der ZSB enthält Broschüren zu den Studiengängen beider Hochschulen, weiteres Infomaterial und verfügt über einen Internetzugang.

### Angebote für Schulklassen und Gruppen ...

sind Veranstaltungen und Informationen im Rahmen schulischer Studien- und Berufswahltag. Außerdem werden Besuche an den

Hochschulen organisiert und Schülerpraktikanten von uns betreut.

### Veranstaltungsservice ...

bieten wir beim großen Hochschulinformationstag „HIT“ der drei Osnabrücker Hochschulen im Wintersemester. Und wir beteiligen uns an überregionalen und regionalen Studien- und Berufswahltagen bzw. Messen. Zusätzlich werden themenspezifische Informationsveranstaltungen für Studierende, zum Beispiel zum Thema Lehrämter angeboten.

### Career Service-Angebote ...

der ZSB, des Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit sowie weiterer Partner sind: das Job & Karriere-Veranstaltungsprogramm pro Semester, GO! Berufseinstiegs- und Praktikumsguide einmal jährlich sowie Beratungen des Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit, in den Räumen der ZSB.

### Und noch mehr ...

leisten wir: zum Beispiel die Herausgabe diverser Informationsbroschüren, des Vorlesungsverzeichnisses sowie die Dachorganisation des Programms „Schnupperstudium“.

### Arbeitsprinzip Vernetzung

Unsere Angebote sind aufs engste verknüpft mit den anderen Beratungs- und Serviceeinrichtungen beider Hochschulen sowie externer Institutionen. So bieten wir ein größtmögliches Maß an Beratung und Information.

• Weitere Informationen:  
[www.zsb.uni-osnabrueck.de](http://www.zsb.uni-osnabrueck.de)

■ Career Service

GO! Berufseinstiegs- und Praktikumsguide

Job & Karriere Veranstaltungsprogramm

▲ Universität für Ältere:  
Gasthörerprogramm

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## ZENTRUM FÜR LEHRERBILDUNG (ZLB)

34



»Lehrerbildung ist ein bedeutender gesellschaftlicher Auftrag und ein tragendes Element für das Studienangebot der Universität. Das ZLB bietet für die Lehrerbildung zentrale Dienstleistungen und bündelt ihre Reform- und Entwicklungsprojekte.«

Dr. Yoshiro Nakamura, ZLB

Das Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) ist der Zusammenschluss aller in der Lehrerbildung tätigen Professorinnen und Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Allgemeine Pädagogik, Schulpädagogik, Pädagogische Psychologie und Fachdidaktiken). Diese bilden die Mitgliederversammlung des Zentrums. Das Zentrum hat einen Vorstand, in dem alle Statusgruppen vertreten sind. Sie werden von den jeweiligen Gruppenvertretern des Senats für zwei Jahre gewählt. In der Geschäftsstelle des Zentrums arbeiten fünf Beschäftigte (drei Vollzeit-, zwei Halbtagsstellen).

### Kooperation in Lehre und Studium

Das ZLB fördert die Kooperation in Lehre und Studium durch Koordination der Studienangebote. Vor allem das Fächer übergreifende Lehrangebot wie unter anderem Informations-/Kommunikationstechnologie, Sprech-erziehung und ästhetische Bildung steht dabei im Mittelpunkt. Es arbeitet an hochschulpolitischen Initiativen mit, informiert und berät die Gremien der Universität in allen Fragen der Lehrerbildung.

Derzeit steht die Entwicklung der Bachelor-/Master-Studiengänge im Mittelpunkt der Arbeit. Hier gilt es, im Verbund mit den anderen niedersächsischen Hochschulen ein Studienmodell zu entwickeln. Auf dessen Grundlage sollen die Studierenden nach einem sechssemestrigen Studium einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben oder das Studium mit dem viersemestrigen Master-Studium fortsetzen können. Dieser Abschluss soll zugleich als 1. Staatsexamen anerkannt werden. Gleichzeitig wird die Umstrukturierung verbunden mit der Modularisierung der Lehrangebote und der Einführung des Leistungspunktsystems.

### Lehrerfortbildung

Eine weitere Aufgabe, die in den nächsten Jahren eine größere Rolle spielen soll, ist die Lehrerfortbildung. Diese Arbeit war bisher bei der Schulabteilung der Bezirksregierung Weser-Ems angesiedelt. Da diese jedoch aufgelöst werden soll, wird angestrebt, künftig die Universität damit zu betrauen. Aufgabe ist es, die vorhandenen Strukturen weiter zu entwickeln, die universitären Lehrveranstaltungen

einzu beziehen und mit weiteren Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Dadurch soll ein adäquates, den Interessen der Lehrer entsprechendes Programm angeboten werden. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle unterstützen den Vorstand bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben.

### Praktika

Das umfangreichste Arbeitsfeld der Geschäftsstelle ist die Praktikumsorganisation für die Studierenden der Lehrämter. Alle Studierenden der allgemeinbildenden Lehrämter müssen ein Betriebs- oder Sozialpraktikum absolvieren und darüber einen Bericht verfassen. Dieser wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelesen und ein Auswertungsgespräch geführt. Erst dann wird die Bescheinigung über die erfolgreiche Ableistung des Praktikums ausgehändigt. Darüber hinaus müssen alle Studierenden zwei Schulpraktika ableisten: das Allgemeine Schulpraktikum und das Fachpraktikum. Hier ist es Aufgabe der ZLB, die Studierenden mit Praktikumsplätzen zu versorgen. Auch nach der Umstrukturierung der Lehrerbildung werden Praktika ein wesentliches Studienelement bleiben. Damit bleibt eine zentrale Aufgabe des Zentrums langfristig erhalten, genau wie die Koordination des Studienprogramms und die Lehrerfortbildung.

● Ansprechpartnerin für  
Praktikum u. Studiengänge:  
Anne-Katrin Krüger  
0541/969-4235

■ Ansprechpartner für  
Lehrerausbildung / Umstel-  
lung auf Bachelor u. Master:  
Dr. Yoshiro Nakamura  
0541/969-4117

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## AKADEMISCHES AUSLANDSAMT (AAA)



»86 Nationen - Willkommen in Osnabrück. Rund elf Prozent der Osnabrücker Studierenden kommen aus dem Ausland. Das Akademische Auslandsamt (AAA) steht den internationalen Studierenden mit Rat und Tat zur Seite.«

Barbara Schluck, Leiterin des AAA

Das AAA wurde im April 1990 als Stabsstelle des Präsidenten eingerichtet. Ziel ist es, die internationale Orientierung der Universität Osnabrück zu stärken. Für Hochschulkooperationen, internationales Hochschulmarketing, Sprachkurse, Studium im Ausland, Betreuung der internationalen Studierenden, Gästehausbetreuung und Infoservice sind sieben hauptamtliche Mitarbeiterinnen tätig. In unserer Arbeit werden wir durch engagierte deutsche und internationale Studierende unterstützt.

### Wege ins Ausland

Ein Auslandsaufenthalt während des Studiums ist immer eine Bereicherung. Die Möglichkeit, Sprachkenntnisse zu vertiefen, ein anderes Bildungssystem kennen zu lernen und zusätzliche fachliche Qualifikationen zu erwerben, sind ein großer persönlicher Gewinn. Wer sich mit einer fremden Kultur und deren Tradition auseinandersetzt, macht wichtige Erfahrungen. Dies ist für zukünftige Arbeitgeber bei der Einstellung von Hochschulabsolventen oft ausschlaggebend. Das AAA ist bei der Planung eines Auslandsstudiums oder -praktikums behilflich. Wir informieren über

Fördermöglichkeiten und Bewerbungstermine. In bi- und multilateralen Kooperationsvereinbarungen stehen Studienplätze an mehr als 200 Partnerhochschulen in Europa und Übersee zur Verfügung. Im akademischen Jahr 2002/2003 gingen ca. 13 Prozent der Osnabrücker Studierenden für ein Studium oder Praktikum ins Ausland.

### Sprachen lernen

In unserer zunehmend international vernetzten Welt werden Sprachkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit und interkultureller Sachverstand immer wichtiger. Das AAA macht Angebote zum Sprachenlernen. Darüber hinaus sorgen wir für eine angemessene Anerkennung und Zertifizierung erworbener Sprachkenntnisse.

### Rat und Tat

Das AAA ist den internationalen Studierenden bei der Bewältigung von Schwierigkeiten behilflich. Wir stehen den Studentinnen und Studenten mit Fach- und Wohnheimtutoren zur Seite. Ein internationales Kulturprogramm erleichtert die soziale Eingliederung. Maßnahmen wie das Sprachenlernen im Tandem, das LINK-OS-Kontaktprogramm oder

internationale Gesprächskreise fördern die Kommunikation.

### Arbeitskreis

1999 wurde der Arbeitskreis „Ausländerstudium in Osnabrück“ gegründet. Vertreter der Osnabrücker Hochschulen, der Studentenschaft, des Studentenwerks, der Stadt Osnabrück und des Landkreises sowie der studentischen Hochschulgemeinden arbeiten dort zusammen. Ziel ist es, die einzelnen Institutionen zu vernetzen. Mit Hilfe dieser Vernetzung soll der Studienaufenthalt unserer internationalen Gäste so erfolgreich wie möglich gestaltet werden. Nicht zuletzt trägt dieses Engagement dazu bei, dass internationale Studierende sich wohlfühlen und ihre Studienleistung erbringen.

### Nachhaltige Entwicklung

Am weiteren Ausbau und der Vertiefung internationaler Kooperationen durch Bildung nachhaltiger Allianzen ist uns besonders gelegen. Damit wollen wir den internationalen Dozentenaustausch fördern und den Anteil der hier immatrikulierten internationalen Studierenden und Nachwuchswissenschaftler erhöhen. Die Zahl der zeitweilig im Ausland studierenden Deutschen möchten wir ebenfalls erhöhen. Evaluationen garantieren dabei einen an den Bedürfnissen der Klientel ausgerichteten Service. Darüber hinaus dienen Benchmarkingmaßnahmen der Qualitätssicherung.

- Weitere Informationen:  
[www.aaa.uni-osnabrueck.de](http://www.aaa.uni-osnabrueck.de)  
[www.join-os.de](http://www.join-os.de)  
[www.wege-ins-ausland.de](http://www.wege-ins-ausland.de)
- Fremdsprachenangebot:  
[www.aaa.uni-osnabrueck.de/fremdsprachenangebot](http://www.aaa.uni-osnabrueck.de/fremdsprachenangebot)
- ▲ 11 % der Studierenden kamen 2003 aus dem Ausland  
13 % der Studierenden gingen 2003 ins Ausland

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## STUDIENDENSEKRETARIAT (DEZ.5)

36



»Wir verstehen uns als Serviceeinrichtung nicht nur für Studierende, sondern insbesondere auch für Studienbewerberinnen und -bewerber.«

Wolfgang Meschke, Leiter des Dezernats 5

### Studierendensekretariat Dezernat 5

Das Studierendensekretariat besteht aus dem Dezernenten als Leiter und zehn Mitarbeiterinnen. Die Finanzierung unserer Verwaltung geschieht im Wesentlichen aus dem allgemeinen Universitäts-haushalt.

### Kundenorientierung

Die Studierendenverwaltung hat vielfältige Aufgaben, von denen nur die wesentlichen genannt werden können: Die Durchführung von Zulassungsverfahren in Studiengängen mit Zulassungsbeschränkungen und die immatrikulationstechnische Betreuung der Studierenden (wie Rückmeldung, Einschreibung, Beurlaubung, Exmatrikulation).

Dabei bemühen wir uns um eine weitestgehende Kundenorientierung, die aber auch ihre Grenzen finden muss. Öffnungszeiten und Telefonbereitschaft werden nach Möglichkeit den saisonalen Gegebenheiten angepasst.

### Mehr als §§-Reiter

Wir bemühen uns, schon bei Studieninteressentinnen und -interessenten den Eindruck zu vermeiden, wir seien eine Behörde oder ein Amt mit den damit einhergehenden Vorbehalten (Bürokraten, §§-Reiter usw.). Da bekanntlich der erste Eindruck auch der beste ist, wollen wir

unserer Klientel das Gefühl vermitteln, hier gut aufgehoben zu sein. Durchgeführte Kundenbefragungen geben uns Recht.

### Servicepoint und mehr

Ein großes Ziel ist eine für die nächsten Jahre geplante räumliche Zusammenlegung aller Service-Einrichtungen der Hochschulverwaltung zu einem modernen Dienstleistungszentrum in einem dafür angekauften Gebäude. Eingerichtet wird ein professioneller Service-Point und ein Call-Center, um die Kunden- und Arbeitsabläufe noch effizienter zu gestalten.



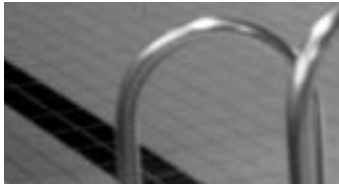
● Büro:  
Schloss/Hauptgebäude  
Raum 11/109 - 112

■ Öffnungszeiten:  
Mo, Di, Do, Fr  
10.00 - 12.00 Uhr  
Di, Do 13.30 - 15.30 Uhr

▲ Email:  
studentensekretariat@  
uni-osnabrueck.de

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## ZENTRUM FÜR HOCHSCHULSPORT (ZFH)



»Vom Neueinsteiger bis zum Leistungssportler ist das Angebot des Hochschulsports offen für alle Angehörigen beider Hochschulen. 60 Sportarten bieten für jeden etwas.«

Jörg Bieberstein, Leiter des ZfH

Das Zentrum für Hochschulsport (ZfH) ist eine gemeinsame Einrichtung der Universität Osnabrück und der Fachhochschule Osnabrück. Das Hochschulrahmengesetz verpflichtet, Sport als Freizeit- und Breitensport an den Hochschulen zu fördern.

### Für jeden etwas

Der Hochschulstandort Osnabrück mit ca. 18.000 Studierenden und Mitarbeitern bietet ein großes Betätigungsfeld für den Hochschulsport. Insgesamt können die Hochschulangehörigen an mehr als 60 Sportarten teilnehmen, die je nach Saison angeboten werden. Neben der breiten Palette von kostenfreien Trainingsmöglichkeiten, wie Konditions- und Fitnesssport, Ballsport- und Kampfsportarten, stehen die Gesundheitssportangebote im Vordergrund. Auf der einen Seite eine Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zum selbstständigen Training, auf der anderen Seite Hilfe bei Bewegungsarmut und Prävention: das ist unsere Aufgabe. Der Hochschulsport wurde in den letzten Jahren kontinuierlich weiter aufgebaut, inzwischen nehmen mehr als 3.500 Personen wöchentlich am Sportprogramm teil.

Nicht zu vergessen sind die Saisonangebote für Sommer und Winter: Surfen, Segeln, Klettern, Tauchen, Tennis, Wasserski, Golf und Skifreizeiten. Sie werden in Kursform oder Semester begleitend durchgeführt. Scheinerwerb ist möglich.

Zu Anfang jeden Semesters erscheint das Sportprogramm des Hochschulsports als Broschüre und steht im Internet.

### Großveranstaltungen/ Turniere

Das Zentrum für Hochschulsport ist Mitglied im Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband. Unsere Sportler, ob Teams oder einzelne Leistungsträger, nehmen jährlich an den Hochschulmeisterschaften mit Erfolg teil. Hier bemühen wir uns auch, Großveranstaltungen wie die Deutschen Meisterschaften nach Osnabrück zu holen. Auch die vom Hochschulsport angebotenen Turniere im Handball, Fußball und Volleyball sind sehr beliebt und fördern das Wir-Gefühl.

### Sozialer Beitrag Nachhaltige Entwicklung

Eine unserer wichtigsten Forderungen an die Sporttreibenden ist die Bereitschaft zur Kooperation, zur Kommunikation, zum Kompromiss und zum fairen Umgang miteinander. Der Hochschulsport versteht sich als ein Medium, durch das soziale Kontakte geknüpft, Freundschaften aufgebaut, Kommunikationsstrukturen gefördert und kollegiale Umgangsweisen praktiziert werden. Spaß und Geselligkeit erzeugen, Bewegungsfreude erhalten, Stress und Bewegungsarmut abbauen sowie gemeinsame Aktivitäten fördern: das ist unser Ziel.

### Kooperation mit der Stadt

Der Hochschulsport kooperiert mit der Stadt Osnabrück, den örtlichen Vereinen und Institutionen, hauptsächlich aber im Bereich Gesundheitssport und ergänzt damit in sinnvoller Weise das eigene Angebot.

### Sportzentrum

Als Trainingsstätte steht dem Hochschulsport das Sportzentrum der Universität zur Verfügung. Rund 90 Prozent unseres Angebotes findet dort statt.

- Leiter:  
Jörg Bieberstein  
0541/969-4206
- Weitere Informationen:  
[www.zfh.uni-osnabrueck.de](http://www.zfh.uni-osnabrueck.de)
- ▲ Email:  
[wwwzfh@uni-osnabrueck.de](mailto:wwwzfh@uni-osnabrueck.de)

# SERVICEEINRICHTUNGEN

## STABSSTELLE WWT

38

»Wir wollen vielen Studierenden die Möglichkeit geben, sich zusätzlich zu ihrem Fachstudium zu qualifizieren.«

Hans-Jürgen Unverferth, WWT

Die Stabsstelle für Weiterbildung und Wissenstransfer (WWT) hat zurzeit fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zentrale Aktivitäten im Bereich des Wissenstransfers und der wissenschaftlichen Weiterbildung gehören ebenso zum Arbeitsbereich wie die Konzeption und Betreuung des Zusatzqualifikationsprogramms für Studierende - :verona.

### Aufgaben

Das Aufgabenspektrum umfasst einen großen Bereich von Serviceleistungen, die zusätzlich zu den Aufgaben in Lehre und Forschung geleistet werden. Weiterbildung und Wissenstransfer wird als eine zukünftig noch wichtiger werdende Kernaufgabe der Hochschule gesehen. Darüber hinaus ist WWT mit dem Aufbau einer Ehemaligenorganisation (Alumni) befasst.

### Zusatzqualifikation

Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist für WWT, einer möglichst großen Zahl von Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich zusätzlich zu ihrem Fachstudium zu qualifizieren und weiterzubilden.

### :verona

Das :verona-Programm ermöglicht den zusätzlichen Erwerb von Schlüsselqualifikationen während des

Studiums. Es hat seinen Schwerpunkt in der Entwicklung von Persönlichkeitskompetenzen. Dabei können umwelt- und nachhaltigkeitsrelevante Themen gegebenenfalls einen eigenen Stellenwert haben.

### Studium Generale Umwelt - Entwicklung - Frieden

Über die Angebote des Studium Generale erfolgt dies insbesondere in Gestalt der seit über zehn Semester laufenden Vortragsreihe „Umwelt-Entwicklung-Frieden“. Im Rahmen dieser Reihe werden grundlegende Themen behandelt, die im Zusammenhang mit weltweit oder regional relevanten Problemen stehen. Dies betrifft vor allem globale Umweltfragen, das Thema der ökonomischen Ungleichheit zwischen Ländern der Ersten und Dritten Welt, soziale Fragen, Massenarbeitslosigkeit, Flüchtlingsbewegungen, Kriege und gewaltsame Auseinandersetzungen sowie die Diskriminierung von Minderheiten und Bevölkerungsgruppen. Die Reihe möchte einen Beitrag dazu leisten, den Blick zu schärfen für die Zusammenhänge zwischen ökonomischen, politischen, technologischen, sozialen und kulturellen Faktoren. Gleichzeitig geht es darum, Orientierungshilfen

zu geben bei der Suche nach Lösungswegen, die zukunftsweisend sind und zur Überwindung der Diskrepanzen beitragen können. An der interdisziplinär ausgerichteten Vortragsreihe haben sich bislang über 70 Dozenten aus verschiedenen Fachgebieten der Universität Osnabrück und auswärtige Experten beteiligt.

### Umfassendes Angebot

:verona-Programm

Studium Generale

Wissenschaftssponsoring

Career-Service

Stipendienberatung

Forschungstransferleistung

Patentinformation

Projektberatung

Firmenkontaktmessen

Vortragsveranstaltung

Kongress- und Veranstaltungsberatung

Veranstaltungsmanagement

Spezielle Veranstaltungen für Studierende, Schüler und Ehemalige

● Stabstelle WWT:  
0541/969-4240  
WWT@uni-osnabrueck.de

■ :verona-office:  
0541/969-4778  
verona-office@uni-osnabrueck.de



# SERVICEEINRICHTUNGEN

## OSNABRÜCKER FRIEDENSGESPRÄCHE



39

»Osnabrücker Friedensgespräche: Veranstaltungen zu Weltpolitik, kulturellen Spannungsverhältnissen sowie religiösen, ethischen und gesellschaftlichen Konfliktfeldern - friedensrelevant im weitesten Sinne.«

Dr. Henning Buck, Geschäftsführer der OFG

### **Kooperation Universität / Stadt Osnabrück**

Seit 1993 organisiert die Universität Osnabrück mit der Stadt Osnabrück die Veranstaltungsreihe Osnabrücker Friedensgespräche. Die Partner schlossen einen Kooperationsvertrag, der die beiderseitigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten regelt. Darin zeigt sich das Bemühen um ein regelmäßiges Angebot an herausragenden politischen und kulturellen Wort-Veranstaltungen in Osnabrück. Die Universität und ihre Mitglieder beteiligen sich daran organisatorisch und als Ideengeber.

### **Vortrags- und Diskussionsveranstaltung**

Unter dem Titel Osnabrücker Friedensgespräche hatten schon seit Mitte der achtziger Jahre Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen stattgefunden. Bereits damals mit Unterstützung aus der Universität. In einer 1992 vom Rat der Stadt verabschiedeten „Konzeption Friedensförderung“ wurde dann die Absicht einer intensivierten Fortführung der Osnabrücker Friedensgespräche bekundet. Der vielversprechende Reihentitel sollte fortgeführt und weiterentwickelt werden.

Mit ihrer Bereitschaft zur Mitwirkung unterstützt die Universität das engagierte Bemühen der Stadt, ihr Profil zu schärfen. Ziel ist es, Osnabrück als Stadt des Westfälischen Friedens und mit Blick in die Zukunft als Friedensstadt im Bewusstsein der Menschen zu verankern. Die Universität trägt seither vielfältig zum Erfolg der Friedensgespräche bei. Sie unterhält seit 1994 eine Geschäftsstelle im Schloss und unterstützt die Durchführung mit vielen Hilfestellungen und Dienstleistungen. Darunter fallen Aktivitäten wie die Einwerbung von Sponsorenmitteln bis hin zur Ermöglichung des Internetauftritts.

### **Förderkreis**

Es sind überwiegend Angehörige der Universität, die sich im Jahr 2001 zur Gründung des inzwischen rund 130 Mitglieder zählenden Förderkreises Osnabrücker Friedensgespräche e.V. zusammenfanden.

### **Zehn Jahresprogramme**

Verantwortlich für die durchgeführten zehn Jahresprogramme sind die Mitglieder des Wissenschaftlichen Rates der Osnabrücker Friedensgespräche. In diesem Gremium sind derzeit zwölf

Hochschullehrer der Universität, zwei Hochschullehrerinnen der Fachhochschule und ein Hochschullehrer der Katholischen Fachhochschule Norddeutschland vertreten. Den Vorsitz führt seit September 1997 Prof. Dr. Reinhold Mokrosch. Mit der Geschäftsführung der Osnabrücker Friedensgespräche beauftragt ist seit Januar 1997 Dr. Henning Buck.

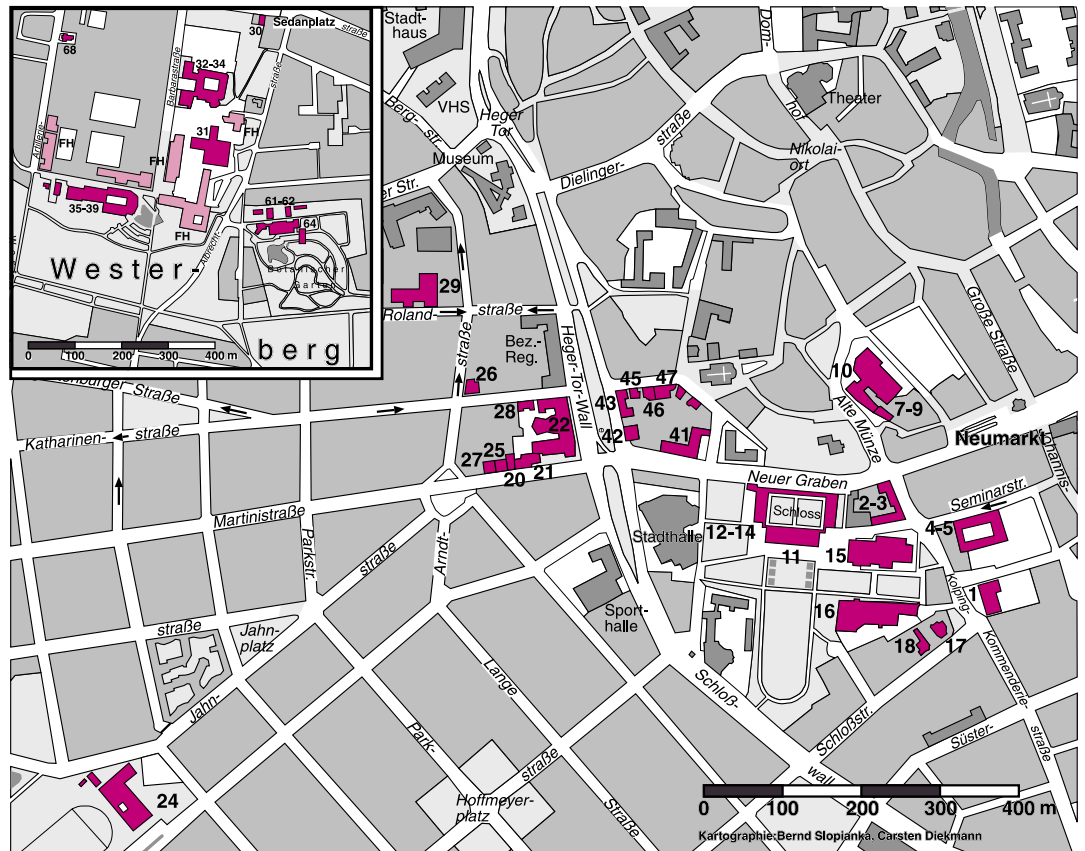
### **Teil der Friedensstadt**

Die Osnabrücker Friedensgespräche sind durch attraktive Programme und Veranstaltungen zu einem zentralen Bestandteil im Profil der Friedensstadt Osnabrück geworden.

Mit sowohl kompetent als auch prominent besetzten Vorträgen und Diskussionen stärken Universität und Stadt den Friedensgedanken. Die Veranstaltungen zu aktuellen Konflikten in Politik, Gesellschaft und internationaler Staatenwelt finden abwechselnd in der Universität und im Rathaus der Stadt statt. Mit diesem Angebot erhalten Hochschulangehörige die Gelegenheiten, sich an interdisziplinären und aktuellen Hochschulveranstaltungen zu beteiligen - Studium Generale im besten Sinne.

- Ansprechpartner:  
Dr. Henning Buck  
0541/969-4668
- Weitere Informationen:  
[www.friedensgespraeche.de](http://www.friedensgespraeche.de)
- ▲ Email:  
[ofg@uni-osnabrueck.de](mailto:ofg@uni-osnabrueck.de)

## Lageplan



### Gebäude Standort Innenstadt

- |       |                                 |
|-------|---------------------------------|
| 1     | Kolpingstraße 7                 |
| 2     | Seminarstraße 19a/b             |
| 3     | Neuer Graben 19/21              |
| 4-5   | Seminarstraße 33                |
| 7-9   | Alte Münze 10, 12 und 14-16     |
| 10    | Alte Münze/Kamp (Bibliothek)    |
| 11    | Schloss (Hauptgebäude)          |
| 12-14 | Schloss (Verwaltung)            |
| 15    | Seminarstraße 20                |
| 16    | Ritterstraße 10 (Studentenwerk) |
| 17-18 | Schloßstraße 4 und 8            |
| 20-21 | Martinistraße 8 und 2-6         |
| 22    | Heger-Tor-Wall 14               |
| 24    | Jahnstraße 41 (Sportzentrum)    |
| 25    | Martinistraße 10                |
| 26    | Katharinenstraße 24             |
| 27    | Martinistraße 12                |
| 28    | Katharinenstraße 13-15          |
| 29    | Rolandstraße 8                  |
| 41    | NeuerGraben 40                  |
| 42-43 | Heger-Tor-Wall 12 und 9         |
| 45-46 | Katharinenstraße 7 und 5        |
| 47    | Katharinenstraße 1-3            |

### Gebäude Standort Westerberg

- |       |                                   |
|-------|-----------------------------------|
| 30    | Sedanstraße 4                     |
| 31    | Albrechtstraße 28 (AVZ)           |
| 32-34 | Barbarastraße 7 (Physik/Chemie)   |
| 35-39 | Barbarastraße 11 (Biologie)       |
| 61-62 | Albrechtstraße 29 (Bot. Garten)   |
| 64    | Albrechtstraße 29 (Regenwaldhaus) |
| 68-69 | Artilleriestraße 34 und 16        |

- Universität und Studentenwerk
- Fachhochschule
- Öffentliche Gebäude
- Wohn- und Gewerbeflächen
- Parks, Anlagen
- Öffentliche Plätze etc.
- Fußgängerbereiche

### Kontakt

Universität Osnabrück  
 Umweltkoordinatorin  
 Jutta Essl  
 Albrechtstr. 28  
 49069 Osnabrück  
 0541-969 2242  
 umweltkoordinatorin@uni-  
 osnabrueck.de



## Impressum

© 2004 beim Herausgeber  
Alle Rechte vorbehalten

### Herausgeber

Der Präsident der Universität Osnabrück

### Redaktion

Jutta Essl, Umweltkoordination  
Oliver Schmidt, Pressestelle

### Layout

Tevfik Göktepe, Osnabrück

### Fotos

Projektgruppe Fotografie WS 03/04

Leitung:

Friederike von Behren

Studierende:

Maren Massier

Petra Runde

Karin Schüttendiebel-Treczokat

Tereza Lodrová

Anne Kahmann

Caroline Niebuhr

Kristin Bachmann

Birgit Knollmeyer

Dorota Bukowska

Sandra Reifenberg

### Druck

Grote Druck, Bad Iburg

### Auflage

750 Stück

Gedruckt auf

100 % Recyclingpapier

Printed in Germany

[www.uni-osnabrueck.de](http://www.uni-osnabrueck.de)